



INWIT

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del regolamento CONSOB 14 maggio 1999 n.11971 e successive modifiche

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 4 Marzo 2021

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A.
Sede Legale in Milano, via Gaetano Negri 1
Capitale sociale euro 600.000.000,00 interamente versato
Codice Fiscale e numero iscrizione al Registro Imprese
di Milano – Monza Brianza - Lodi 08936640963
Casella PEC: adminpec@INWIT.telecompost.it

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	3
EXECUTIVE SUMMARY	4
PREMESSA	6
INWIT	7
PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2021	9
1. <i>Governance</i> del processo di remunerazione	9
Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione.....	9
2. Finalità e Principi generali della Politica	13
3. Collegamento con la strategia e la sostenibilità.....	14
4. Principali novità della Politica di Remunerazione di INWIT	15
5. Linee guida e strumenti della Politica di Remunerazione 2021	16
Durata della Politica di Remunerazione.....	16
Remunerazione degli amministratori.....	16
Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	17
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	23
Piano di Azionariato Diffuso.....	27
Remunerazione dei Componenti degli Organi di Controllo.....	27
6. Procedura di deroga alla Politica di Remunerazione	28
SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2020	29
PREMESSA	29
7. Introduzione: Pay for Performance in Inwit.....	29
8. Gestione della situazione emergenziale di Inwit	30
9. Prima Parte.....	31
10. Risultati del voto Assembleare	31
11. Attuazione della Politica Retributiva 2020	31
Retribuzione Fissa.....	31
Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2020)	33
Retribuzione variabile di Lungo Termine (LTI 2020-2024).....	34
12. Severance	35
13. Applicazione dei meccanismi ex post.....	35
14. Deroghe applicate nel 2020 alla Politica di Remunerazione.....	35
15. Seconda Parte.....	36
TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020	36
16. GLOSSARIO	46

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Gentili Azionisti,

insieme agli altri componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione Laura Cavatorta e Antonio Corda, sono lieto di presentarvi la “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti” relativa all’esercizio 2020, redatta conformemente ai nuovi principi della direttiva UE 2017/828 - Shareholder Rights Directive 2, che intende sempre più caratterizzarsi come momento di condivisione e confronto con gli Azionisti sulle politiche retributive adottate dall’Azienda.

Vorrei in primo luogo sottolineare come il 2020 sia stato per la nostra Società un anno caratterizzato da importanti discontinuità e sfide impegnative da fronteggiare: la realizzazione a marzo dell’operazione di fusione per incorporazione di Vodafone Towers in INWIT, ha dato vita alla prima Tower Company in Italia e ha proiettato INWIT nel panorama delle grandi aziende del Paese. Il tutto in un contesto di estrema incertezza generato dall’emergenza sanitaria per la diffusione del virus Covid-19 che, in aggiunta agli effetti impressi a livello internazionale nel sistema economico e sociale, ha imposto il ripensamento strutturale dei modelli di organizzazione del lavoro e l’implementazione dei protocolli e delle misure di sicurezza necessari a garantire la tutela della salute dei lavoratori.

In linea con il nuovo assetto societario e di business conseguente alla fusione con Vodafone Towers, il Comitato ha proposto al Consiglio di Amministrazione di sottoporre all’Assemblea degli Azionisti del 28 luglio 2020 un aggiornamento della prima sezione della Politica di Remunerazione già approvata dall’Assemblea del 6 aprile 2020. L’Assemblea ha approvato la ridefinizione dei sistemi di incentivazione sia di breve sia di lungo termine del Management e il pacchetto retributivo dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale.

A novembre 2020 è stato inoltre presentato al mercato il nuovo Piano Industriale di INWIT, che delinea un ambizioso percorso di crescita delle performance economico-finanziarie e del ritorno per gli Azionisti, con particolare attenzione allo sviluppo sostenibile del business. Nell’ambito del Piano Industriale, è stato infatti approvato dal Consiglio di Amministrazione il nuovo Piano di Sostenibilità 2021-2023, sviluppato a partire dall’Agenda ONU 2030 e focalizzato su 5 aree di impegno (Governance, People, Environment, Innovation, Community).

L’impegno del Comitato è da sempre volto ad assicurare che le politiche retributive costituiscano uno strumento efficace per il raggiungimento delle priorità strategiche nel medio e lungo termine, attraverso l’allineamento degli interessi del Management e dei Dipendenti all’obiettivo di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e tutti gli stakeholders, oltre a garantire la capacità dell’Azienda di attrarre, trattenerne e motivare risorse di pregio.

La centralità del ruolo della Politica Retributiva nel promuovere l’*engagement* di tutti i dipendenti e sostenere il conseguimento degli obiettivi aziendali è confermato dal lancio del Piano di Azionariato Diffuso, che coinvolge la totalità dei dipendenti e intende favorire la partecipazione “attiva” delle persone ai risultati dell’Azienda.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ritiene che la Politica Retributiva proposta per il 2021 sia in linea con le best practice e coerente con la strategia di INWIT poiché fortemente ispirata alla logica del *Pay for Performance* e in grado di valorizzare un *pay mix* equilibrato. La presente Relazione si propone inoltre di evidenziare in modo compiuto e dettagliato il collegamento tra remunerazione, strategia e sostenibilità.

Colgo l’occasione per ringraziare per il suo prezioso contributo Filomena Passeggio che mi ha preceduto come Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione fino alla data del 2 ottobre 2020.

Ringrazio infine Voi Azionisti per il sostegno e per l’attenzione che dedicherete alla lettura della nostra Relazione, con l’auspicio che le modifiche introdotte quest’anno si possano tradurre in un vostro positivo apprezzamento

Ing. Rosario Mazza

Presidente del Comitato le Nomine e la Remunerazione

Executive Summary

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

REMUNERAZIONE FISSA

Remunera le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo

- Rinuncia al compenso come Amministratore
- 400.000 euro come Direttore Generale

- Coerenza con la complessità del ruolo
- Coerenza con regole e meccanismi di movimento all'interno di bande retributive definite con il supporto dell'advisor specializzato Korn Ferry
- Confronto con il mercato esterno

INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

Piano monetario, incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di carattere finanziario e non finanziario

- 300.000 euro target bonus (75% remunerazione fissa)
- Parametri di performance:
 1. Ricavi totali (peso 20%)
 2. EBITDAal Inwit (30%)
 3. Recurring Free Cash Flow (20%)
 4. Service Performance: Realizzazione Siti (15%)
 5. Sostenibilità (15%)
- Cap pari al 150% del target bonus
- Clausola di clawback

- 30% remunerazione fissa
- Parametri di performance:
 1. Ricavi totali (peso 20%)
 2. EBITDAal Inwit (30%)
 3. Recurring Free Cash Flow (20%)
 4. Parametri funzionali (15%)
 5. Sostenibilità (15%)
- Cap pari al 150% del target bonus
- Clausola di clawback

INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)

Piano azionario (performance shares), finalizzato ad allineare, nel lungo termine, l'azione del Management con gli interessi degli Azionisti

- Piano rolling basato su 3 cicli di durata triennale
- N. azioni target di ciascun ciclo pari ad un controvalore di 300.000 euro (75% remunerazione fissa)
- Parametri di performance:
 1. Total Shareholder Return (TSR) relativo (peso 45%);
 2. Free Cash Flow to Equity (40%);
 3. Sostenibilità (15%)
- Cap pari al 150% del target bonus
- Clausola di clawback

- Piano rolling basato su 3 cicli di durata triennale
- N. azioni target di ciascun ciclo pari al 50% remunerazione fissa
- Parametri di performance:
 1. Total Shareholder Return (TSR) relativo (peso 45%);
 2. Free Cash Flow to Equity (40%);
 3. Sostenibilità (15%)
- Cap pari al 150% del target bonus
- Clausola di clawback

BENEFIT

Integrazione dei pacchetti retributivi e allineamento agli standard di mercato

- Autovettura ad uso promiscuo
- Prestazioni previdenziali e assicurative erogate da Fontedir e Assida
- Polizza Directors & Officers

- Autovettura ad uso promiscuo
- Prestazioni previdenziali e assicurative erogate da Fontedir e Assida
- Polizza Directors & Officers

SEVERANCE

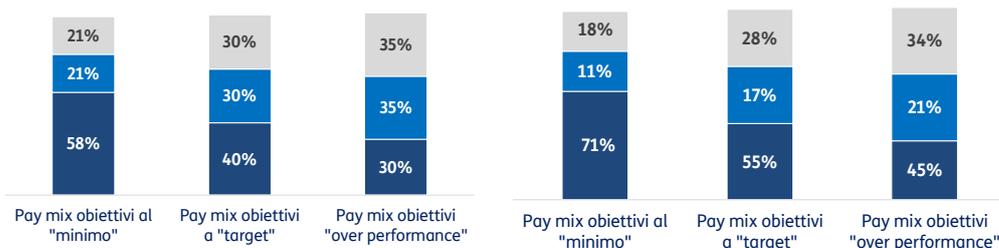
Indennità finalizzate a tutelare gli interessi della Società, prevenendo eventuali controversie

- Indennità per risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa
- Criteri di calcolo dell'indennità in linea con CCNL:
 1. Massimo 24 mensilità (RAL più media degli MBO erogati negli ultimi tre anni)
 2. indennità di mancato preavviso

- Indennità per cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa
- Criteri di calcolo dell'indennità in linea con CCNL:
 1. Massimo 24 mensilità (RAL più media degli MBO erogati negli ultimi tre anni)
 2. indennità di mancato preavviso

PAY MIX (%)

- LTI
- MBO
- Retribuzione fissa



ALTRE INFORMAZIONI

PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO

Piano teso a promuovere l'engagement, rafforzare il senso di appartenenza e favorire la partecipazione dei dipendenti al raggiungimento dei risultati aziendali

- Rivolto alla generalità dei dipendenti (escluso l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i ruoli di primo riporto)
- Nel 2020 è avvenuta l'assegnazione gratuita ai dipendenti di un pacchetto di azioni ordinarie di INWIT (circa il 98% della popolazione aziendale ha aderito al Piano) e si è riconosciuta la possibilità di acquistare ulteriori azioni con uno sconto del 10% (circa l'80% dei destinatari ha usufruito di questa opportunità)
- Nel 2021, trascorsi 12 mesi dall'assegnazione delle azioni gratuite e/o dall'acquisto delle azioni a sconto, i dipendenti possono beneficiare di una bonus share in caso di costanza di rapporto di lavoro e mantenimento della proprietà delle azioni

NOVITÀ DELLA POLITICA

- Rafforzamento del collegamento tra la Politica di Remunerazione, la strategia aziendale e la sostenibilità, attraverso l'inserimento di nuovi parametri di sostenibilità nei sistemi di incentivazione variabile
 - Introduzione di nuovi parametri nei sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo termine con particolare riferimento ai parametri di sostenibilità, in merito ai quali è stato incrementato il relativo peso di attribuzione
-

Premessa

Il Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 (il “Decreto”), nel recepire la direttiva (UE) 2017/828 - Shareholder Rights Directive 2, ha modificato l’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (“TUF”); la Consob nel dicembre 2020 ha quindi modificato il Regolamento adottato con n. 11971/1999 e successive modificazioni (il “Regolamento Emittenti”). Ai sensi del citato art. 123-ter, la Società sottopone al voto dei soci la nuova Relazione sulla Politica di Remunerazione approvata, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 4 Marzo 2021 e redatta secondo lo Schema 7-bis dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data di predisposizione della Relazione.

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 il giorno 20 Aprile 2021.

La Relazione si articola in due sezioni:

- nella prima sezione è illustrata la Politica di Remunerazione (la “Politica”) prevista per il 2021 da Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (di seguito “INWIT” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori, dei membri degli organi controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche “Key Manager”), con evidenza dei principi e degli obiettivi perseguiti, degli organi coinvolti e dei criteri utilizzati per la progettazione e la sua implementazione. Questa sezione è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti. La Politica 2021 è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel vigente Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito il “Codice di Corporate Governance”), nella versione del gennaio 2020;
- nella seconda sezione sono illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio 2020 agli Amministratori, ai membri degli organi di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione dell’esercizio precedente. Questa sezione è sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti.

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

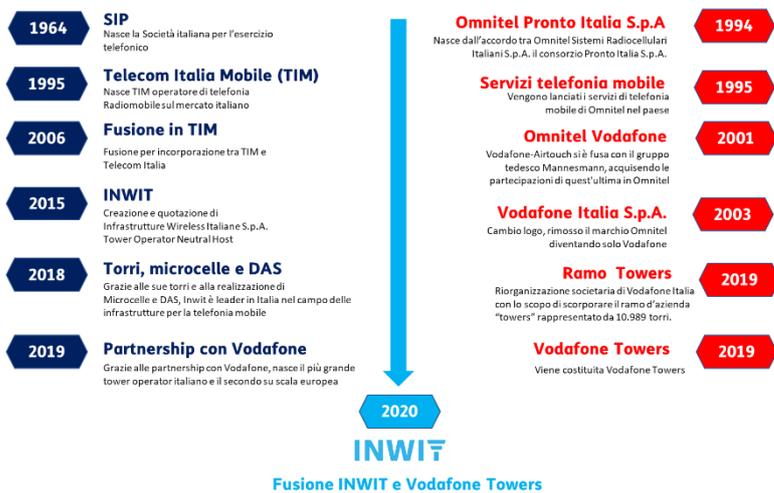
INWIT

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. è una Società per azioni che opera sul territorio nazionale e che, grazie ad una consolidata esperienza, è ad oggi leader provider e operatore nazionale di infrastrutture per le telecomunicazioni ed è risultante dalla fusione di INWIT con Vodafone Towers, perfezionata a fine marzo 2020.

INWIT realizza e gestisce impianti tecnologici e strutture civili come torri, tralicci e pali che ospitano prevalentemente gli apparati di trasmissione radio per le telecomunicazioni e per la diffusione di segnali radiotelevisivi. Inoltre, con l'obiettivo di continuare l'ottimizzazione dei servizi *wireless*, negli ultimi anni la Società ha ampliato il suo *business* con una serie di servizi aggiuntivi che vanno a completare la sua offerta di mercato. INWIT sta realizzando in proprio il servizio di copertura per la telefonia mobile tramite impianti DAS (Distributed Antenna System) di proprietà, che consentono di ottenere una copertura ottimale di siti con una forte frequentazione, sia outdoor (ad esempio piazze, centri storici, spiagge) che indoor (ad esempio edifici ad uso ufficio, stabilimenti industriali, centri commerciali, ospedali, stadi e altre strutture sportive, musei e università).

La storia di INWIT ha inizio nel marzo 2015 a seguito dello spin-off del ramo "Tower" di Telecom Italia designato alla gestione operativa, monitoraggio e manutenzione delle torri e dei ripetitori del gruppo.

INWIT contribuisce costantemente in maniera significativa alla copertura dei servizi di telefonia *wireless* del territorio italiano, incrementando i suoi siti anche in funzione dello sviluppo delle nuove tecnologie, a partire dal 5G.



-  **22k+**
48% market share
Urban 43% of towers; Rural 57%
One tower every 3km
-  **41k tenants**
32.2k anchors, 8.8k other parties
-  **1.1k**
Own fiber backhaul links
-  **4.3k**
RU SC and DAS
-  **200 FTEs; ~ 1k people ecosystem**

La fusione con Vodafone Towers avvenuta a marzo 2020, costituisce un traguardo rilevante che ha portato INWIT a divenire il più grande Tower operator in Italia.

Nel 2020 INWIT ha deciso di accelerare sulla strada della sostenibilità: è stato costituito in seno al Consiglio di Amministrazione il Comitato per la Sostenibilità, sono stati definiti e avviati iniziative e progetti focalizzati sulle 5 aree di impegno esplicitate nel Piano di sostenibilità 2021-2023, lanciato a fine 2020: Governance, People, Environment, Innovation e Community.

In linea con questo cambio di passo, a partire da Novembre 2020 INWIT ha aderito ai principi del Global Compact promosso dall'Organizzazione per le Nazioni Unite in materia di diritti umani, standard di lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione, impegnandosi ad integrare i dieci principi all'interno della strategia, della cultura e delle operazioni quotidiane dell'azienda.



Inoltre, al fine di rafforzare il proprio impegno in termini di inclusione e sostenibilità, INWIT ha sottoscritto i Women's Empowerment Principles promossi da United Nations Global Compact e UN Women.

PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2021

1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica 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 *Corporate Governance* di Borsa Italiana.

INWIT ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015, i Principi di Corporate Governance, successivamente modificati e in ultimo aggiornati il 23 aprile 2020. 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. Nel caso di applicazione di deroghe alla Politica di Remunerazione, INWIT prevede di sottoporre le relative deliberazioni del Consiglio di Amministrazione alla Procedura per le operazioni con Parti Correlate.

La Politica per la Remunerazione è definita in maniera trasparente attraverso un processo che coinvolge gli organi di seguito indicati.

Di seguito sono sintetizzati i principali ambiti di intervento degli Organi Sociali e delle funzioni aziendali in merito alla *governance* delle Politiche di Remunerazione.

Assemblea degli Azionisti

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

- Si esprime annualmente, con voto vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, contenente la politica di remunerazione almeno per l'anno successivo a quello di consuntivazione. Si esprime inoltre con voto non vincolante sulla seconda sezione
 - 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.
-

Si riporta per completezza il rendiconto delle votazioni da parte dell'Assemblea del 28 luglio 2020 sulla Sezione I: il numero di azioni presenti in Assemblea è stato 817.524.866, pari all'85,14% del capitale sociale.

	NUMERO DI AZIONI	SEZIONE 1
Azioni favorevoli	786.005.586	96,14%
Azioni contrarie	31.512.742	3,85%
Azioni astenute	6.538	0,01%

Per quanto riguarda il voto sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2020 viene riportato il rendiconto delle votazioni dell'Assemblea del 6 aprile 2020: il numero di azioni presenti in Assemblea è stato 852.846.889, pari all'88,82% del capitale sociale.

	NUMERO DI AZIONI	SEZIONE 2
Azioni favorevoli	830.032.032	97,32%
Azioni contrarie	22.622.306	2,65%
Azioni astenute	192.551	0,02%



Le percentuali di azioni favorevoli sono state calcolate sul totale delle azioni presenti in assemblea.

A valle dell'Assemblea 2021 INWIT avvierà un piano di *engagement* degli Azionisti, attraverso un processo strutturato finalizzato a raccogliere e approfondire le tematiche di interesse da parte degli Azionisti e dei *proxy advisors*.

Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea degli Azionisti del 20 Marzo 2020 ha nominato il Consiglio di Amministrazione, entrato in carica a decorrere dalla data di perfezionamento della fusione di Vodafone Towers in INWIT (31 Marzo 2020), determinando in 13 il numero dei componenti. A seguito della cooptazione di tre Consiglieri avvenuta nelle date 23 aprile 2020 e 2 ottobre 2020, cinque componenti dell'attuale Consiglio sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998 e dal Codice di Corporate Governance.

In data 31 Marzo 2020, Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare Emanuele Tournon Presidente del Consiglio di Amministrazione senza poteri esecutivi, e Giovanni Ferigo Amministratore Delegato di INWIT con ruolo anche di Direttore Generale della Società.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nominato in data 23 aprile 2020, è composto da tre Consiglieri, in maggioranza indipendenti: Rosario Mazza - consigliere indipendente, cooptato nel Consiglio a seguito delle dimissioni del consigliere Passeggio - Laura Cavatorta, consigliere Indipendente e da Antonio Corda.

Il Presidente del Comitato è il Consigliere Rosario Mazza.

Alle riunioni del Comitato è sempre inviato il Collegio Sindacale, che partecipa con il Presidente del Collegio ovvero, in caso di impossibilità di quest'ultimo, con un altro Sindaco da questi designato.

Le tematiche trattate in Comitato sono oggetto di informativa verso il Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato si riunisce periodicamente e con la frequenza necessaria a svolgere le proprie attività.

Nella tabella che segue sono riportate le funzioni afferenti alla remunerazione:

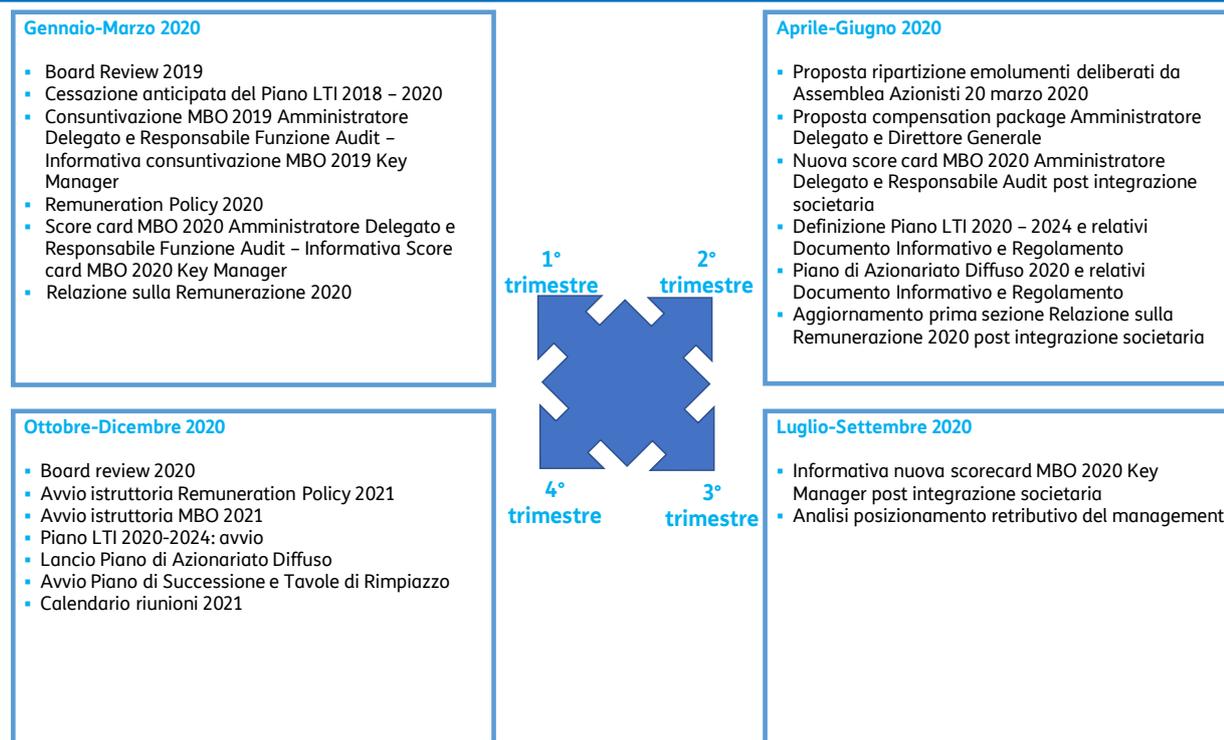
COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

- 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

Ciclo annuale delle attività del CNR



Di seguito sono riepilogate per ciascun trimestre del 2020 le principali attività realizzate dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con il supporto della funzione Human Resources:



Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 13 aprile 2018 per il triennio 2018-2020, è composto da: Stefano Sarubbi (Presidente) e dai Sindaci effettivi Umberto La Commara e Michela Zeme. I Sindaci supplenti sono Roberto Cassader e Elisa Menicucci.

A far data dal 5 maggio 2020, il Collegio Sindacale non svolge più le funzioni di Organismo di Vigilanza.

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche. Ai sensi dei Principi di Autodisciplina della Società si esprime altresì sui compensi dei responsabili delle funzioni di controllo e vigila sulla corretta attuazione delle regole di autodisciplina in materia di deliberazioni sui compensi e su altri benefici.

2. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione 2021 è definita in linea con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

La nostra Politica contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali e si ispira ai seguenti principi:

- promuovere l'allineamento degli interessi del *management* alla creazione di valore sostenibile per gli *stakeholders* nel medio-lungo termine, assicurando il rispetto del criterio del *Pay for Performance*;
- attrarre, trattenere e motivare persone di elevato profilo professionale e manageriale che costituiscono un fattore determinante per il successo dell'Azienda;

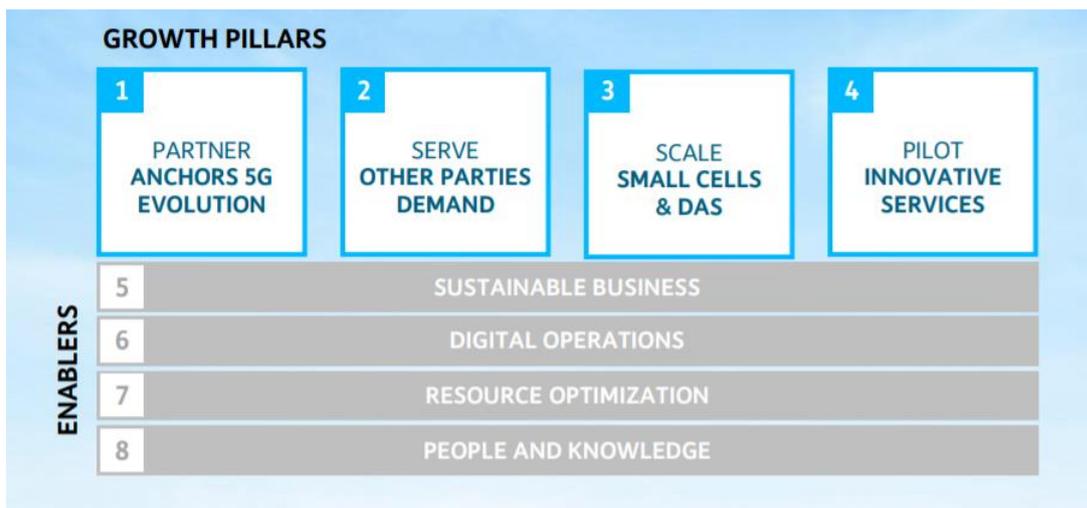
- assicurare la competitività del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto alle migliori prassi di mercato, attraverso analisi di posizionamento e *benchmark* retributivi realizzati con il supporto di *advisor* altamente specializzati;
- garantire un adeguato bilanciamento tra la componente fissa della retribuzione e la componente variabile, correttamente articolata in variabile di breve termine e di lungo termine, in linea con gli obiettivi di crescita sostenibile dell'Azienda;
- assicurare l'allineamento con le responsabilità previste dal ruolo e la valorizzazione delle *performance* espresse, garantendo l'equità interna, anche con riferimento al *gender gap*;
- promuovere l'*engagement* dei dipendenti e rafforzare il senso di appartenenza, attraverso strumenti che favoriscano la partecipazione diretta di tutte le persone al raggiungimento degli obiettivi e alle *performance* aziendali.

3. COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA E LA SOSTENIBILITÀ

I sistemi retributivi di INWIT sono definiti in stretta correlazione con il Piano Strategico e il Piano di Sostenibilità, in modo da indirizzare i comportamenti e l'operato del Management verso gli obiettivi di *performance* complessiva della Società e le aspettative degli Azionisti e degli Stakeholders nel medio-lungo periodo.

In questo senso, gli obiettivi connessi ai sistemi di incentivazione variabile sono identificati in modo tale da essere predeterminati, misurabili e tali da garantire il giusto bilanciamento tra orizzonte temporale di breve vs lungo periodo e tra *performance* economico-finanziarie e sviluppo sostenibile del business vs *performance* operative.

Di seguito forniamo una rappresentazione dei pilastri alla base del Piano Strategico e del Piano di Sostenibilità 2021-2023, con evidenza del collegamento tra la strategia e la Politica di Remunerazione di INWIT.



ESG: sustainability plan update

November 2020 Plan - Main targets 2021 - 2023	GOVERNANCE	PEOPLE	ENVIRONMENT	INNOVATION	COMMUNITY
	<ul style="list-style-type: none"> Sustainability in MBO and LTI CDP Climate Change questionnaire Stakeholder Engagement policy 	<ul style="list-style-type: none"> D&I: 50% of women candidates Training: 100% of employees H&S: 0 serious injuries 	<ul style="list-style-type: none"> Carbon neutral by 2025 1.600+ PV plants, 1.300+ high efficiency transformers 100% of electricity from renewable sources 80% waste recycling 	<ul style="list-style-type: none"> Small Cells and DAS IoT, smart cities, drones 3+ partnerships p.a. 	<ul style="list-style-type: none"> Projects in small towns/rural areas Projects in areas with social or cultural relevance
2020 baseline	<ul style="list-style-type: none"> 46% women in BoD Sustainability Committee 	<ul style="list-style-type: none"> 206 staff, 35% women >4,000 training hours Employee share ownership plan 	<ul style="list-style-type: none"> 2.120.214 GJ total energy consumption 55% of electricity from renewable sources 	<ul style="list-style-type: none"> Grow Small Cells and DAS coverage Tower upgrades Open innovation partnerships 	<ul style="list-style-type: none"> Reduce digital divide with FWA growth DAS in hospitals, universities, museums
2021 focus	<ul style="list-style-type: none"> Promote inclusion in sustainability indices First-time completion of CDP Climate Change questionnaire ESG Supplier qualification checklist 	<ul style="list-style-type: none"> Reach at least 35 hours of training per person Policy D&I 40% of women candidates 	<ul style="list-style-type: none"> 60% of electricity from renewable sources 400 new solar panels (1 MWp total capacity) Use of Lithium batteries at sites 	<ul style="list-style-type: none"> Pilot projects on advanced sensors University partnerships on Machine Learning, AI and infrastructure for green energy 	<ul style="list-style-type: none"> Lead the FWA market Execute on community projects plan

Supporting the reduction of digital divide and targeting carbon neutrality by 2025

COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE

	GROWTH	RESOURCES OPTIMIZATION & DIGITAL TRANSFORMATION	SUSTAINABILITY & PEOPLE
Sistema MBO (AD)			
Ricavi Totali	●		
EBITDAal Inwit	●	●	
Recurring Free Cash Flow	●	●	
Piano Realizzazione Siti	●		
People (Formazione, Policy D&I, Analisi clima interno)			●
Environment (Efficienza Energetica)			●
Sistema LTI			
Total Shareholder Return (TSR) relativo	●	●	●
Free Cash Flow to Equity (FCFE)	●	●	
People (Equilibrio di Genere in Selezione)			●
Environment (Efficienza Energetica)			●

CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI

4. PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI INWIT

- Rafforzamento del collegamento con la strategia aziendale e la sostenibilità:** alla luce dell'attenzione prestata dalla Società al Piano di Sostenibilità, INWIT considera di fondamentale importanza l'adozione di una Politica Retributiva che assicuri un legame diretto tra la remunerazione delle risorse aziendali e gli obiettivi strategici di lungo periodo che assicureranno il successo sostenibile dell'Emittente. I principali

cambiamenti hanno riguardato l'impostazione dei sistemi di incentivazione sia di breve (MBO) sia di lungo termine (LTI) per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategica, con un maggiore collegamento con la strategia e la sostenibilità attraverso nuovi parametri ESG legati in particolare ai temi "People" ed "Environment".

- Ridefinizione dei parametri MBO: sono stati modificati i parametri e i relativi pesi del sistema di incentivazione di breve termine, con particolare attenzione alle tematiche relative alla sostenibilità. Nello specifico, è stato introdotto il KPI "Ricavi Totali" (che sostituisce "Ricavi da nuovi siti e nuovi servizi"), è stato eliminato il parametro on/off "Procedura Remediation Antitrust" e valorizzati maggiormente i parametri operativi. Inoltre, gli obiettivi ESG sono stati modificati al fine di rafforzare il collegamento con la strategia di sostenibilità della Società e ne è stato incrementato il relativo peso.
- Ridefinizione dei parametri LTI: gli obiettivi aziendali del sistema di incentivazione di lungo termine sono stati modificati nel peso di attribuzione con un focus specifico sugli obiettivi ESG, al fine di garantire un maggiore allineamento con la strategia di sostenibilità della Società.

5. LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

Durata della Politica di Remunerazione

Al fine di garantire il continuo confronto con gli Azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della Politica di Remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze future di un contesto di mercato estremamente dinamico, la presente Politica di Remunerazione ha durata annuale.

La Società, quindi, sottoporrà di anno in anno l'approvazione della Politica di Remunerazione all'Assemblea degli Azionisti.

La presente Politica di Remunerazione (di seguito "Politica di Remunerazione 2021" o, semplicemente, "Politica 2021") è valida per l'anno 2021. Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la Politica di Remunerazione, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

Remunerazione degli amministratori

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 Corporate Governance.

L'Assemblea degli Azionisti del 20 Marzo 2020 ha nominato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2020 – 2022, determinandone l'emolumento complessivo in euro 900.000 annui lordi; successivamente, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 11 maggio 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato la ripartizione dell'emolumento complessivo come segue:

COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI

Presidente del C.d.A.		€ 60.000	
Membro del C.d.A.	€ 50.000	Lead Independent Director	€ 5.000
Comitato Nomine e Remunerazioni		Comitato Controllo e Rischi	
Presidente	€ 20.000	Presidente	€ 25.000
Membro	€ 15.000	Membro	€ 20.000
Comitato Parti Correlate		Comitato Sostenibilità	
Presidente	€ 20.000	Presidente	€ 20.000
Membro	€ 15.000	Membro	€ 15.000

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*.

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

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

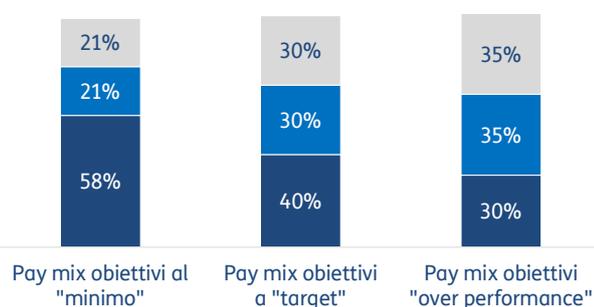
L'Amministratore Delegato ricopre anche il ruolo di Direttore Generale della Società.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nominato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 31 Marzo 2020, è stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione - nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 Marzo 2020 - con delibera del giorno 11 maggio 2020.

PACCHETTO DI REMUNERAZIONE TARGET DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE	BENEFIT
Emolumento come Amministratore € 0	MBO (target bonus) € 300.000	Autovettura ad uso promiscuo, prestazioni previdenziali e assicurative erogate da Fontedir e Assida, polizza Directors & Officers
Retribuzione per il ruolo di Direttore Generale € 400.000	LTI (target bonus) € 300.000	
TOTALE fisso € 400.000	TOTALE variabile (target) € 600.000	

Paymix (%)



Paymix (€)



Nota: la componente variabile di lungo termine LTI è valorizzata a regime (Piano rolling).

Per la definizione del compenso è stata realizzata un'analisi di pesatura e *benchmark* con il supporto della Società Korn Ferry. Il mercato preso in considerazione per il benchmark è il mercato Executive Italia, composto da titolari di ruoli di Alta Direzione (Presidente, Amministratore Delegato, Direttore Generale e Direttori di Business Unit) appartenenti a circa 250 aziende, in larga parte appartenenti al settore industriale.

Retribuzione Fissa

La remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è composta dalla retribuzione annua lorda (RAL) pari a euro 400.000 annui lordi, quale remunerazione del rapporto di lavoro dipendente. In relazione alla coesistenza del rapporto di lavoro dipendente di cui sopra, l'Amministratore Delegato ha rinunciato al compenso fisso annuale per la carica di Consigliere di Amministrazione ex art. 2389, comma 1, del codice civile.

Retribuzione Variabile a Breve Termine (MBO)

Il *Management by Objectives* (MBO) rappresenta lo strumento di incentivazione variabile a breve termine (annuale) finalizzato a sostenere il conseguimento degli obiettivi annuali dell'Azienda attraverso l'attribuzione di *target* sfidanti. Il premio *target* è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa, definito in relazione alla complessità del ruolo ricoperto e all'allineamento con i dati retributivi osservati nel mercato esterno.

Per il 2021 il premio target corrisponde al 75% della retribuzione fissa ed è pari a euro 300.000.

Gli obiettivi sono misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi, hanno una scala di raggiungimento con il livello target di norma pari al valore di budget, e livelli minimo e massimo definiti con un'ampiezza variabile in funzione dello specifico obiettivo.

La *score card* MBO 2021 è articolata nei seguenti obiettivi:

OBIETTIVI	PESO
CONDIZIONE ON/OFF: Utile netto positivo	
Ricavi Totali	20%
EBITDAal Inwit	30%
Recurring Free Cash Flow	20%
Service Performance: Realizzazione Piano Siti	15%
Sostenibilità:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ People (50%): <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dipendenti coinvolti in piano di sviluppo delle competenze ➤ Policy D&I, Analisi Clima Interno ▪ Environment: Iniziative di efficienza energetica (50%) 	15%
TOTALE	100%

La *score card* 2021 presenta una struttura degli obiettivi in sostanziale continuità con quella 2020; si segnala un maggior peso attribuito all'obiettivo Free Cash Flow, un unico obiettivo relativo al Service Performance e una diversa articolazione dell'obiettivo di sostenibilità.

Il sistema MBO prevede, inoltre, una Condizione ON/OFF legata ad un utile netto positivo (se tale condizione non viene rispettata non matura alcun premio, indipendentemente dal conseguimento dei singoli KPI).

Tutti i KPI presenti nella *score card* sono consuntivati a valle della chiusura annuale dell'esercizio 2021, pertanto il *bonus* derivante dalla consuntivazione dell'MBO viene liquidato nell'anno successivo.

All'MBO viene applicato il meccanismo contrattuale del *claw back*.

La curva di incentivazione prevede per ciascun KPI un livello di raggiungimento minimo, target e massimo secondo la seguente scala di *pay-out*:

- Al di sotto del livello minimo non matura alcun premio
- In corrispondenza del livello minimo matura il 50% del premio
- In corrispondenza del livello target matura il 100% del premio
- In corrispondenza del livello massimo matura il 150% del premio
- Per livelli intermedi viene utilizzato un meccanismo di interpolazione lineare.

Di seguito viene rappresentata la strategia di incentivazione dell'MBO per gli obiettivi di performance Ricavi Totali, EBITDAal e Recurring Free Cash Flow.



I restanti obiettivi presentano una scala di raggiungimento con il livello target, di norma pari al valore di budget, e livelli minimo e massimo definiti con un'ampiezza variabile in funzione dello specifico parametro.

Retribuzione Variabile a Lungo Termine (LTI)

L'Amministratore Delegato è stato inserito tra i beneficiari del Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine (Piano LTI) 2020-2024 della Società.

Il piano LTI 2020-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2020 e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 28 luglio 2020, è definito In linea con le migliori prassi del mercato e coerente con gli obiettivi di crescita della Società.

Nello specifico, il Piano persegue le seguenti finalità:

- allineare gli interessi dei Beneficiari a quelli degli Azionisti attraverso l'utilizzo di strumenti di incentivazione azionaria;
- sviluppare un forte *engagement* dei Beneficiari al raggiungimento di obiettivi di crescita definiti nel Piano Industriale per il prossimo triennio, ivi inclusi obiettivi di sostenibilità (ESG);
- aumentare, nella remunerazione complessiva dei Beneficiari, il peso della componente variabile legata al conseguimento di parametri di *performance*, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;
- garantire la *retention* del management e dei ruoli chiave migliorando il posizionamento competitivo di INWIT nell'ambito del mercato del lavoro.

Il Piano LTI 2020-2024 si applica all'Amministratore Delegato, a tutti i ruoli di Primo riporto dell'Amministratore Delegato - che includono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società - e ad altri ruoli chiave selezionati in funzione della criticità del ruolo e del valore del titolare.

Si tratta di Piano di *performance share* "rolling" basato sull'attivazione di tre cicli triennali di attribuzione ai Beneficiari di Diritti a ricevere azioni gratuite allo scadere del triennio (Periodo di *Vesting*).

È inoltre previsto che, al termine del Periodo di *Vesting*, il 30% delle azioni assegnate sia soggetto ad un periodo di *lock-up* della durata di 2 anni. In tale periodo le azioni attribuite soggette a *lock-up* non potranno essere trasferite e/o cedute se non mortis causa, né assoggettate ad alcun vincolo a nessun titolo. Il *lock-up* non si applica alle azioni aggiuntive assegnate ai beneficiari come *dividend equivalent*.

PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2020-2024



Il numero di *Performance Shares* riconosciuto a target al momento dell'assegnazione di ciascun ciclo del Piano (e risultante dalla Scheda di Assegnazione individuale) corrisponde a una percentuale della retribuzione fissa, espressa in Azioni al valore normale del titolo alla data di assegnazione.

In particolare, si segnala che il numero di *Performance Shares* assegnate all'Amministratore Delegato per ciascun ciclo di Piano corrisponde al 75% della Retribuzione Annuale Lorda, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target.

La maturazione del diritto a ricevere l'incentivo azionario è soggetta a tre condizioni di performance tra loro indipendenti, ognuna con il proprio peso relativo, correlate agli obiettivi di Piano Industriale. Di seguito si rappresentano i parametri di performance previsti nel secondo ciclo di Piano 2021-2023:

OBIETTIVI	PESO
Total Shareholder Return (TSR) relativo	45%
Free Cash Flow to Equity (FCFE)	40%
Sostenibilità:	
▪ People: Equilibrio di genere in selezione	15%
▪ Environment: Efficienza energetica	
TOTALE	100%

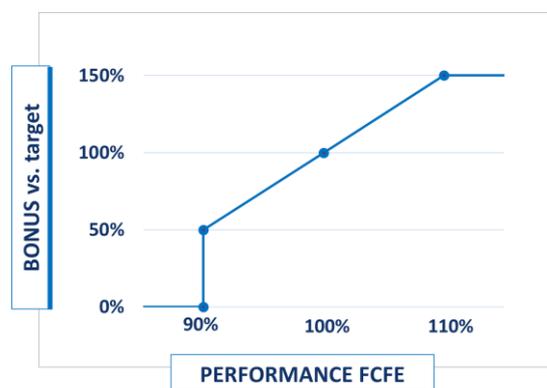
In caso di mancato raggiungimento dei parametri di performance, le azioni non saranno attribuite.

Di seguito viene rappresentata la strategia di incentivazione dell'LTI, per gli obiettivi TSR e *Free Cash Flow to Equity* (FCFE).

Il *Total Shareholder Return* relativo misura il posizionamento del TSR di INWIT nella graduatoria dei TSR delle 6 TowerCo italiane ed estere quotate (American Tower, Crown Castle SBA, Cellnex INWIT e RAI WAY) e viene calcolato nell'ipotesi di reinvestimento dei dividendi delle azioni nel *vesting period*.

POSIZIONAMENTO TSR DI INWIT IN GRADUATORIA	6° POSTO	5° POSTO	4° POSTO	3° POSTO	2° POSTO	1° POSTO
PERCENTUALE PREMIO	0%	0%	0%	50%	100%	150%

Free Cash Flow to Equity (FCFE)



L'Obiettivo di Sostenibilità presenta una scala di raggiungimento con il livello target, pari al valore di budget, e livelli minimo e massimo definiti con un'ampiezza variabile in funzione dello specifico parametro.

I meccanismi di funzionamento dei parametri di *performance* sono definiti nel Regolamento del 2° Ciclo di Piano.

Per maggiori dettagli si fa riferimento al Documento Informativo Redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente integrato e modificato ("Regolamento emittenti"), pubblicato sul sito della Società www.inwit.it sezione *Governance*.

Benefit

L'Amministratore Delegato è destinatario dei benefit previsti dalle politiche INWIT per il personale dipendente con qualifica di dirigente, aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi. In particolare, sono previsti:

- 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) 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 dall'Azienda e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti degli organi sociali.

Severance

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 29 luglio 2019 la policy sul trattamento di Severance rivolto agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il contratto di lavoro in qualità di Direttore Generale è a tempo indeterminato.

La politica di Severance di INWIT si applica nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa. Si riportano di seguito i criteri di calcolo delle indennità, definite in linea con le prassi di mercato e con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi:

- massimo 24 mensilità, calcolate sulla base della RAL più la media degli MBO erogati negli ultimi tre anni;
- indennità di mancato preavviso differenziata in base agli anni di anzianità aziendale (12 mesi per i dirigenti con più di 15 anni di anzianità; 10 mesi fino a 15 anni di anzianità; 8 mesi fino a 10 anni di anzianità e 6 mesi fino a 6 anni di anzianità).

Con riferimento ai piani basati su strumenti finanziari in essere, nel caso di risoluzione consensuale si rientra nella fattispecie di "good leaver" e, pertanto, l'indennità prevede il mantenimento dei diritti assegnati per i piani in corso che non siano ancora giunti a maturazione, secondo un criterio pro-rata temporis, in funzione degli anni (o frazioni di anno) effettivamente lavorati.

Non sono previsti contratti di consulenza o benefici non monetari per periodi successivi alla cessazione del rapporto.

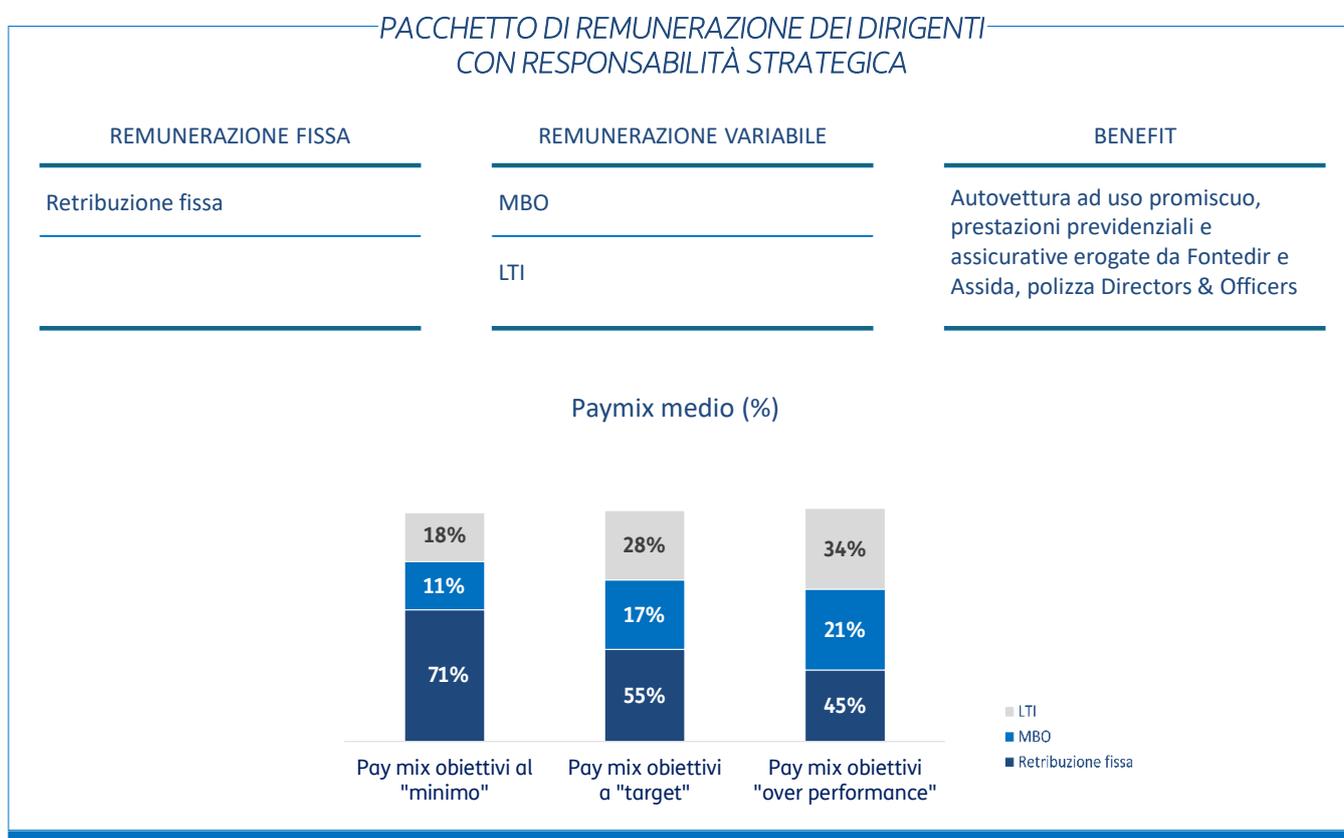
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche - *Key Manager* - di INWIT nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2020, sono:

KEY MANAGER	FUNZIONE ORGANIZZATIVA
DIEGO GALLI	Responsabile Administration, Finance and Control
GABRIELE ABBAGNARA	Responsabile Marketing & Sales
ELISA PATRIZI	Responsabile Operations & Maintenance
MASSIMO SCAPINI	Responsabile Technology Governance & MSA

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata tenendo conto del ruolo e del posizionamento retributivo individuale, in termini di retribuzione annua lorda e di retribuzione variabile, rispetto ai dati retributivi mediani del mercato esterno di riferimento.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composta, fino a diversa determinazione, dai seguenti elementi:



Nota: la componente variabile di lungo termine LTI è valorizzata a regime (Piano *rolling*).

Retribuzione Fissa

Viene definita in coerenza con la complessità del ruolo affidato al *Manager*. A tal fine in INWIT è stato introdotto, fin dalla sua costituzione, un sistema di valutazione delle posizioni con il metodo Korn Ferry - Hay, che permette di avere il confronto fra la retribuzione del management e i dati osservati nel mercato esterno.

L'obiettivo di un maggiore allineamento tra peso della posizione, remunerazione di prassi del titolare e retribuzione di mercato, è attuato attraverso:

- la definizione di regole e meccanismi di movimento all'interno delle bande retributive – definite con il supporto dell'*advisor* specializzato Korn Ferry;
- la comparazione con il mercato esterno, attraverso specifico *benchmark* retributivo condotto con il supporto dell'*advisor* Korn Ferry, che prende a riferimento il mercato *Executive* Italia, composto da titolari di ruoli di Alta Direzione appartenenti a circa 250 aziende, in larga parte appartenenti al settore industriale.

Retribuzione Variabile a Breve Termine (MBO)

L'incentivazione variabile di breve termine (MBO) offerta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è allineata a quella prevista per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Come per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la *score card* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata nei seguenti obiettivi:

OBIETTIVI	PESO
Ricavi Totali	20%
EBITDAal Inwit	30%
Recurring Free Cash Flow	20%
Obiettivo Funzionale	15%
Obiettivi Sostenibilità specifico del ruolo	15%
TOTALE	100%

La *score card* individuale degli obiettivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è stata definita dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con successiva informativa al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

L'importo complessivo del bonus variabile a breve termine definito per i Dirigenti con Responsabilità Strategica per il 2021, è stabilito in media pari al 30% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento degli obiettivi a livello target. Il valore del bonus può crescere fino ad un massimo del 45% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento degli obiettivi al livello massimo. Con riferimento ai parametri Ricavi Totali, EBITDAal e Recurring Free Cash Flow i livelli obiettivo minimo e massimo sono coincidenti con quanto descritto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Per quanto riguarda gli altri parametri, gli obiettivi hanno una scala di raggiungimento con il livello target di norma pari al valore di budget, e livelli minimo e massimo definiti con un'ampiezza variabile in funzione dello specifico obiettivo.

All'MBO viene applicato il meccanismo contrattuale del *claw back*.

Retribuzione Variabile a Lungo Termine (LTI)

I *Key Manager* sono stati inseriti tra i beneficiari del nuovo Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2020-2024 della Società, con l'attribuzione di *performance shares* per un valore pari, per ciascun ciclo triennale, al 50% della retribuzione fissa in caso raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target.

Il Piano per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta le medesime condizioni rispetto a quanto indicato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di INWIT.

Benefit

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di benefit previsti dalle politiche INWIT per il personale dipendente con qualifica di dirigente, aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi. In particolare, sono previsti:

- 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) 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 dall'Azienda e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti degli organi sociali.

Severance

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 29 luglio 2019 la policy sul trattamento di *Severance* rivolto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La politica di *Severance* di INWIT si applica nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa. Si riportano di seguito i criteri di calcolo delle indennità, definite in linea con le prassi di mercato e con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi:

- massimo 24 mensilità, calcolate sulla base della RAL più la media degli MBO erogati negli ultimi tre anni;
- indennità di mancato preavviso, differenziata in base agli anni di anzianità aziendale (12 mesi per i dirigenti con più di 15 anni di anzianità; 10 mesi fino a 15 anni di anzianità; 8 mesi fino a 10 anni di anzianità e 6 mesi fino a 6 anni di anzianità).

Con riferimento ai piani basati su strumenti finanziari in essere, nel caso di risoluzione consensuale si rientra nella fattispecie di "*good leaver*" e, pertanto, l'indennità prevede il mantenimento dei diritti assegnati per i piani in corso che non siano ancora giunti a maturazione, secondo un criterio pro-rata temporis, in funzione degli anni (o frazioni di anno) effettivamente lavorati.

Non sono previsti contratti di consulenza o benefici non monetari per periodi successivi alla cessazione del rapporto.

Piano di Azionariato Diffuso

In coerenza con le politiche di sostenibilità adottate da INWIT, al fine di promuovere l'engagement, rafforzare il senso di appartenenza e favorire la partecipazione attiva dei dipendenti al raggiungimento dei risultati aziendali, è stato avviato lo scorso novembre il Piano di Azionariato Diffuso rivolto alla generalità dei dipendenti, con l'eccezione dell'Amministratore Delegato e dei ruoli di primo riporto dell'Amministratore Delegato.

Il Piano ha previsto nel 2020 l'assegnazione gratuita ai dipendenti sia di un pacchetto di azioni ordinarie di INWIT (circa il 98% della popolazione aziendale ha aderito al Piano) e la possibilità, su base volontaria, di acquistare ulteriori azioni con uno sconto del 10% rispetto alla media dei valori di mercato nei 30 giorni precedenti l'avvio del periodo di adesione (circa l'80% dei destinatari ha usufruito di questa opportunità).

Nel 2021, dopo 12 mesi dall'assegnazione delle azioni gratuite e/o dall'acquisto delle azioni a sconto, i dipendenti potranno beneficiare di una *bonus share* (assegnazione gratuita di 1 azione ogni 3 possedute) in caso di costanza di rapporto di lavoro con INWIT e mantenimento della proprietà delle azioni.

Per maggiori dettagli si fa riferimento al Documento Informativo Redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente integrato e modificato ("Regolamento emittenti"), pubblicato sul sito della Società www.inwit.it sezione Governance e reso disponibile al pubblico nei termini previsti dalla normativa in vigore.

Remunerazione dei Componenti degli Organi di Controllo

L'Assemblea degli Azionisti in data 13 aprile 2018 ha nominato per il triennio 2018-2020 il Collegio Sindacale, determinando il compenso annuo lordo, in euro 70.000 per il Presidente e in euro 50.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a decorrere dal 5 maggio 2020 e fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022. Il compenso annuo lordo determinato è pari a: euro 40.000 per il Presidente; euro 20.000 per ciascun componente con l'eccezione del componente Sindaco, per il quale l'emolumento è ricompreso in quello deliberato per il Collegio Sindacale; infine, per il componente interno aziendale, l'incarico è svolto a titolo gratuito.

COMPENSI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

Collegio Sindacale		Organismo di Vigilanza	
Presidente	€ 70.000	Presidente	€ 40.000
Sindaco effettivo	€ 50.000	Componente esterno	€ 20.000
		Componente interno	€ 0

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, nominerà il nuovo Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio per il mandato 2021-2023.

6. PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente alla Politica 2021, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, garantire la sostenibilità della Società nel suo complesso o assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato.

Le suddette circostanze eccezionali fanno riferimento a situazioni riconducibili alle seguenti casistiche: *attraction* di risorse strategiche esterne all'azienda, *retention* dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica 2021 su cui erano basati taluni obiettivi di performance della Politica stessa, eventi che determinino gravi ricadute sull'immagine e la reputazione aziendale. Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica 2021 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con il supporto della funzione *Human Resources*, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Si precisa, in ogni caso, che la disciplina per le operazioni con parti correlate rimane applicabile nei casi di deroga alla Politica di Remunerazione. Gli elementi cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali e temporanee, riguardano le componenti fisse e variabili, anche di natura straordinaria, della remunerazione.

SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2020

Premessa

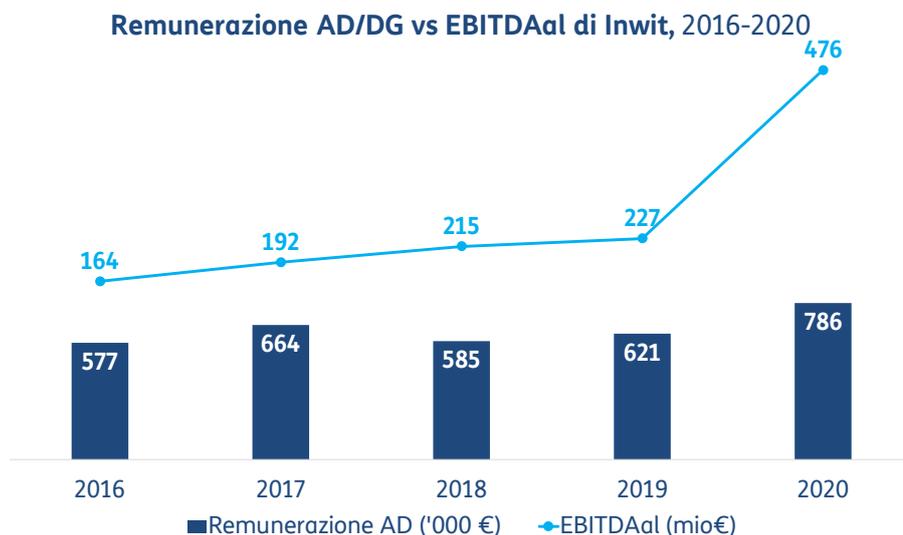
La presente Relazione sui compensi corrisposti illustra la Politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2020, con riferimento ai compensi percepiti dagli Organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica, fornendone un consuntivo.

Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della Relazione.

7. INTRODUZIONE: PAY FOR PERFORMANCE IN INWIT

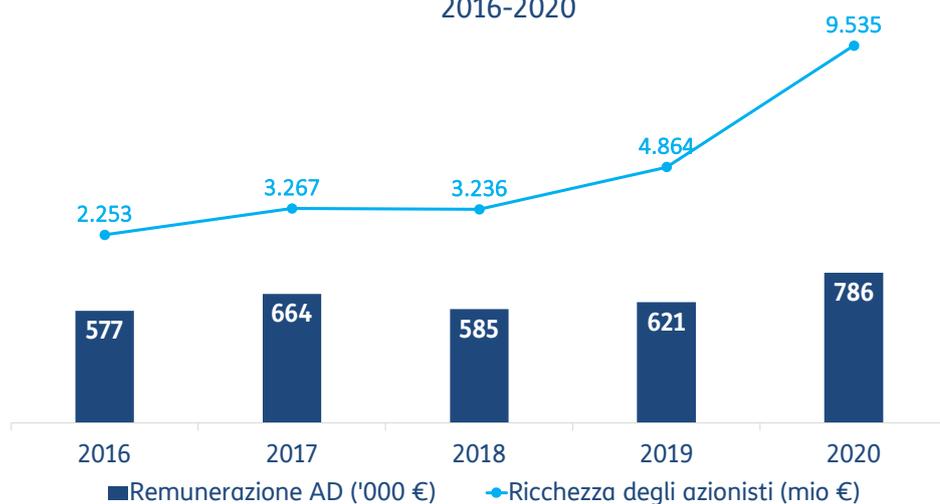
Il percorso di crescita intrapreso dalla Società è stato accompagnato da un generale miglioramento dei risultati economico-finanziari e da un significativo incremento del valore del titolo di INWIT negli ultimi 5 anni.

Di seguito, una rappresentazione grafica del principio *Pay for Performance* attraverso il legame tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e le performance economico-finanziarie della Società dal 2015 al 2020. Si segnala che nel corso del 2020 si è realizzata la fusione per incorporazione di Vodafone Towers in INWIT, che ha modificato in modo significativo il perimetro della Società.



EBITDAal: EBITDA - ammortamenti IFRS16. Si segnala che il valore del 2020 è al netto dell'impatto del principio IFRS16 e, dunque, confrontabile al valore dell'EBITDA utilizzato negli anni precedenti

Remunerazione AD/DG e ricchezza degli azionisti di Inwit, 2016-2020



Dalle analisi di *Pay for Performance* emerge che, per quanto attiene al periodo 2016-2020, si è registrato una crescita importante della *performance* economico-finanziaria della Società, anche a seguito della citata operazione di fusione, e un incremento significativo della ricchezza dei propri Azionisti (intesa come il valore della capitalizzazione di mercato e dei dividendi reinvestiti nel titolo Inwit). Coerentemente con il valore creato per gli Azionisti e al fine di incentivare il *top management* a mantenere il percorso di crescita della Società, nello stesso periodo si riscontra un aumento meno che proporzionale della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

8. GESTIONE DELLA SITUAZIONE EMERGENZIALE DI INWIT

A fronte dell'emergenza sanitaria Covid-19 INWIT non ha registrato impatti significativi sul business e, di conseguenza, sui risultati 2020 e sul livello occupazionale.

In ottica di sostenibilità e cura delle persone l'Azienda è intervenuta con azioni specifiche per la tutela del personale, attraverso un utilizzo ad ampia scala dello *smart working*, l'erogazione a tutte le persone di specifica formazione sui protocolli di sicurezza, la sanificazione degli ambienti lavorativi e la ristrutturazione degli stessi per garantire il distanziamento sociale e regolare la presenza sul luogo di lavoro.

Consapevole delle difficoltà che il repentino cambio di abitudini e di contesto lavorativo ha causato ai dipendenti, INWIT ha ritenuto necessario dotare tutte le proprie persone dei mezzi necessari per svolgere, nelle migliori condizioni possibili, le attività lavorative anche da remoto. È stata infatti offerta ai dipendenti, già tutti in possesso di PC portatile, la possibilità di richiedere gratuitamente l'invio a casa delle seguenti attrezzature: sedia ergonomica, cuffie e monitor. Inoltre, in accordo con le organizzazioni sindacali, INWIT ha strutturato un piano sperimentale di 12 mesi dello *smart working*, a valle della fine dello stato di emergenza, con la possibilità per ogni lavoratore di recarsi in ufficio per due giorni a settimana, nel rispetto delle esigenze operative.

In ottica di screening aziendale, INWIT ha promosso una campagna di test sierologici su base volontaria e, con l'obiettivo di distinguere tra la sintomatologia causata da Covid-19 e quella da stato influenzale, è stata data la possibilità a tutti i dipendenti ed ai loro familiari maggiorenni di somministrazione del vaccino antinfluenzale.

In aggiunta ai presidi descritti e per aumentare il livello di tutela del personale INWIT ha fatto ricorso anche alle migliori tecnologie presenti sul mercato per il monitoraggio degli ambienti, per rilevare il grado di sanificazione delle superfici negli ambienti comuni ed escludere la presenza di agenti patogeni del Covid-19.

9. PRIMA PARTE

L'Assemblea degli Azionisti di INWIT del 20 Marzo 2020 ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, determinando in 13 il numero degli Amministratori e in euro 900.000 il compenso complessivo annuo lordo dell'organo (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile), ripartito tra i suoi componenti con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2020, nei termini riepilogati nell'apposito capitolo della Prima Sezione della presente Relazione.

10. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

Con riferimento al voto relativo alla sezione II della Relazione approvata nel corso del 2020, si segnala che non sono pervenute motivazioni in merito al voto negativo e non si è dato seguito ad un'attività dedicata ad investigare sulle motivazioni dei voti contrari.

A valle dell'Assemblea 2021, INWIT avvierà un piano di *engagement* volto a migliorare ulteriormente il rapporto con gli Azionisti e i *proxy advisors*, attraverso un processo strutturato finalizzato a raccogliere e approfondire le tematiche di interesse.

11. ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 2020

Retribuzione Fissa

Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi

Nel corso del 2020 è stato rinnovato il Consiglio di Amministrazione di INWIT.

Il dettaglio analitico dei compensi, nominativamente percepiti dai Consiglieri pro tempore nel periodo (sia per quelli cessati che per quelli di nuova nomina), anche quali componenti dei Comitati endoconsiliari, e dal Lead Independent Director, è riportato nella tabella 1 della seconda parte della presente sezione.

Ai componenti il Consiglio di Amministrazione è altresì riconosciuta la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza Directors & Officers.

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.

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 della presente sezione.

Compensi fissi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale

L'ing. Giovanni Ferigo è stato nominato Amministratore Delegato e Direttore Generale di INWIT dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 31 marzo 2020. Successivamente, in data 11 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato - con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Collegio Sindacale - il pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, a valere per il triennio di mandato nei termini riepilogati nell'apposito capitolo della Prima Sezione della presente Relazione.

Il pacchetto retributivo è stato determinato in coerenza con le deleghe e i poteri attribuiti e tenendo in considerazione la natura di rapporto di lavoro dipendente intrattenuto dall'Ing. Ferigo con la Società nella quale riveste il ruolo di Direttore Generale e del rapporto di amministrazione, regolato quest'ultimo dall'art. 2389, commi 1 e 3, del codice civile.

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.

Sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 386.154 in qualità di Dirigente della Società.

Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A seguito della modifica dell'assetto societario ed organizzativo successivo alla fusione con Vodafone Towers avvenuto il 31 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione in pari data ha deliberato di:

- confermare quali Key Manager della Società il Responsabile Marketing & Sales e la Responsabile Operations & Maintenance
- nominare Key Manager il Responsabile Administration Finance & Control e il Responsabile Technology Governance & MSA
- non confermare nella qualifica il precedente Responsabile della funzione Administration Finance & Control, che ha pertanto coperto il ruolo fino al 31 marzo 2020.

L'importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annuo Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno coperto l'incarico anche per una frazione d'anno, è pari a € 689.782.

Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2020 sono specificati in Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

Compensi corrisposti al collegio sindacale

L'Assemblea degli Azionisti in data 13 aprile 2018 ha nominato per il triennio 2018-2020 il Collegio Sindacale, determinando il compenso annuo lordo, comprensivo dell'emolumento per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, in euro 70.000 per il Presidente e in euro 50.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute. Il Collegio Sindacale è composto da: Stefano Sarubbi (Presidente) e dai Sindaci effettivi Umberto La Commara e Michela Zeme. I Sindaci supplenti sono Roberto Cassader e Elisa Menicucci. Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nell'esercizio 2020 è riportato nella Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

Compensi corrisposti all'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile ha nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a decorrere dal 5 maggio 2020 e fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022, composto da Francesco Monastero, con funzioni di Presidente, Giuliano Foglia, Umberto La Commara e Laura Trucco, quale componente interno. Il compenso annuo lordo è determinato come segue: euro 40.000 per il Presidente; euro 20.000 per Giuliano Foglia; il compenso per Umberto La Commara è ricompreso nell'emolumento deliberato dall'Assemblea del 13 aprile 2018; per il componente interno l'incarico è svolto a titolo gratuito.

Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2020)

Amministratore Delegato e Direttore Generale:

A seguito della verifica della condizione On/Off (utile netto in Bilancio come condizione per il pagamento dell'MBO), la remunerazione di breve termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata determinata dal raggiungimento degli obiettivi in base alla presente scorecard:

OBIETTIVI	PESO	% RAGGIUNGIMENTO VS. TARGET	% PAY-OUT
EBITDAal Inwit	30%	101%	110%
Ricavi da nuovi siti e nuovi servizi	20%	100%	100%
Equity Free Cash Flow	15%	150%	150%
Service Performance MSA - KPI Realizzazione Piano Siti	10%	non consuntivabile*	0%
Procedura Remediation Antitrust (obiettivo on/off)	10%	100%	100%
Sostenibilità: azioni e iniziative ESG	15%	227,3%	150%
TOTALE	100%	113%	108%

*non consuntivabile: il KPI misurava il rispetto dei tempi relativi alla realizzazione di una predefinita categoria di siti su specifica richiesta del cliente. Nel 2020 non si sono verificate le precisate richieste e, come naturale conseguenza, il KPI è oggettivamente non misurabile. Il Comitato, sulla base del principio di prudenza cui tradizionalmente si ispira, ha raccomandato al Consiglio di Amministrazione di considerare l'obiettivo come non raggiunto e il Consiglio ha assunto la relativa determinazione.

Sulla base dei risultati dell'esercizio, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è pari al 113%.

Con riferimento ai principali parametri economico-finanziari, i risultati registrati nel 2020 sono stati un EBITDAal pari a 476,1 milioni di euro, Ricavi da nuovi siti e nuovi servizi per 102,4 milioni di euro e un Equity Free Cash Flow di 263,6 milioni di euro. Si precisa che alcuni dei valori sopraindicati presentano, rispetto ai valori *reported* di bilancio, aggiustamenti previsti in fase di definizione ex ante degli obiettivi target.

La consuntivazione di tali risultati determina per l'Amministratore Delegato la maturazione di un bonus pari a 324.000 euro lordi, corrispondente al 108% del target bonus e all'81% della retribuzione fissa. Il bonus sarà erogato nel corso del primo semestre 2021.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

A seguito della verifica della condizione On/Off (utile netto in Bilancio come condizione per il pagamento dell'MBO), la remunerazione di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è stata determinata dal raggiungimento dell'esercizio 2020. Per il livello di raggiungimento degli obiettivi aziendali della scorecard si rimanda al precedente paragrafo dedicato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La percentuale media di raggiungimento degli obiettivi dei Key Manager¹ è pari al 118,7%. L'applicazione di tale punteggio ha determinato la maturazione di un bonus cumulato per i Key Manager di 323.515 euro lordi, pari al 122,5% del target bonus e al 43,9% della retribuzione fissa. Il bonus sarà erogato nel corso del primo semestre 2021.

Retribuzione variabile di Lungo Termine (LTI 2020-2024)

Come riportato nella Prima Parte della presente Relazione, il Piano LTI 2020 – 2024 è un piano di performance share “rolling” basato sull'attivazione di tre cicli triennali di attribuzione ai Beneficiari di Diritti a ricevere azioni gratuite allo scadere del triennio (Periodo di Vesting).

A seguito del buon esito della fusione per incorporazione di Vodafone Towers S.r.l. in INWIT, e della conseguente partecipazione paritetica nel capitale sociale della Società da parte di TIM e Vodafone Europe B.V., il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato nella seduta del 5 marzo 2020 di procedere alla chiusura anticipata del Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020, rivolto all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società e altri Manager titolari di ruoli critici, in coerenza con quanto previsto dal Documento Informativo e dal Regolamento del Piano, approvati dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente in data 2 marzo 2018 e 23 luglio 2018, e di attribuire le Azioni ai Beneficiari al perfezionamento della citata fusione, in via anticipata rispetto alla scadenza naturale. I parametri di performance del Piano sono stati quindi consuntivati al 31.12.2019 e alle azioni conseguentemente attribuite ai destinatari del Piano non è stato applicato il *lock-up*, come previsto dal citato Documento Informativo per la fattispecie di “Change of Control”. Nella tabella 3A è fornito il dettaglio sul numero delle azioni attribuite e relativo valore alla data di maturazione.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel corso del 2020, sono state assegnate 32.154 performance share in forza della partecipazione al Piano LTI 2020-2024 (ciclo 2020-2022) ad un prezzo di assegnazione pari a €9,33 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, al termine del periodo di vesting.

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica nel corso del 2020, sono state complessivamente assegnate 40.015 performance share in forza della partecipazione al Piano LTI 2020-2024 (ciclo 2020-2022) ad un prezzo di

¹ I dati riportati in questo paragrafo fanno riferimento ai Key Manager nominati dal CdA del 31 marzo 2020. Il dato riportato nelle Tabelle 1 e 3B di pag. 45 è complessivo e include anche il Key Manager non confermato dal CdA del 31 marzo 2020.

assegnazione pari a €9,33 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, al termine del periodo di *vesting*.

12. SEVERANCE

Nel corso del 2020 non è stata erogata nessuna *Severance*.

13. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI EX POST

Nel corso del 2020 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*clawback*).

14. DEROGHE APPLICATE NEL 2020 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel corso del 2020 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione.

15. SECONDA PARTE

TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020

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. È 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" è riportato il valore del Piano di Performance Share "LTI 2020-2024";
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono riportati i dati relativi alle Indennità di fine carica e cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio.

TABELLA 1: *Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.*

Amministratore Delegato/Direttore Generale

(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					
Giovanni Ferigo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2019	85.000				779		85.779		
Giovanni Ferigo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	31/03/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	301.154		324.000		2.629		627.783	72.548	

NOTE:

Giovanni Ferigo: l'importo in col. 1) si riferisce alla remunerazione del rapporto di lavoro dipendente per la carica di Direttore Generale; la col. 3) si riferisce al bonus di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, attribuito per l'80% a titolo di remunerazione del rapporto di lavoro dipendente e per il restante 20% a titolo di remunerazione variabile per la carica di Amministratore Delegato, ex art. 2389, comma 3, del codice civile; in colonna 4) è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati; la col. 7) si riferisce alla retribuzione di medio/lungo termine attribuita interamente a titolo di remunerazione per la carica di Amministratore Delegato.

Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				689.782		343.129		7.971		1.040.882	90.285	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				689.782		343.129		7.971		1.040.882	90.285	

NOTE:

I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2020 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (5 dirigenti). Si precisa che il dott. Balzarini ha ricoperto la carica di DRS sino al 31.03.2020.

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

L'importo in col. 1) si riferisce alla remunerazione del rapporto di lavoro dipendente; la col. 3) si riferisce al bonus di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso; in colonna 4) è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati; la col. 7) si riferisce alla retribuzione di medio/lungo termine.

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	Partecipazione agli utili					
Emanuele Tournon	Presidente	31/03/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	45.370						45.370		
Secondina Giulia Ravera	Cosigliere	31/03/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	37.808	34.027					71.836		
Francesco Valsecchi	Cosigliere	31/03/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	37.808	26.466					64.274		
Laura Cavatorta	Cosigliere	31/03/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	37.808	26.466					64.274		
Filomena Passeggio	Cosigliere	31/03/2020-02/10/2020	approvazione bilancio 2022	25.479	17.836					43.315		
Agostino Nuzzolo	Cosigliere	31/03/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	37.808	15.123					52.932		
Carlo Nardello	Cosigliere	31/03/2020-02/10/2020	approvazione bilancio 2022	25.479	7.644					33.123		
Antonio Corda	Cosigliere	31/03/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	37.808	26.466					64.274		
Fabrizio Rocchio	Cosigliere	31/03/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	37.808	11.342					49.151		
Giovanna Bellezza	Cosigliere	02/10/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	12.466	3.740					16.205		
Rosario Mazza	Cosigliere	02/10/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022							-		
Angela Maria Cossellu	Cosigliere	23/04/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	34.658	27.726					62.384		
Sonia Hernandez	Cosigliere	31/03/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	37.808						37.808		
Sabrina Di Bartolomeo	Cosigliere	31/03/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	37.808	11.342					49.151		
Barbara Cavaleri	Cosigliere	31/03/2020-23/04/2020	approvazione bilancio 2022	3.288						3.288		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				449.205	208.178					657.384		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				449.205	208.178					657.384		

NOTE:

Secondina Giulia Ravera: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Lead Independent Director (3.792), componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (15.123) e Presidente del Comitato Parti Correlate (15.123)

Francesco Valsecchi: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (15.123) e del Comitato Sostenibilità (11.342)

Laura Cavatorta: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (11.342) e di Presidente del Comitato Sostenibilità (15.123)

Filomena Passeggio: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (10.192) e di componente del Comitato Parti Correlate (7.644)

Agostino Nuzzolo: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (15.123). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia

Carlo Nardello: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente d del Comitato Sostenibilità (7.644). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia

Antonio Corda: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (11.342) e del Comitato per il Controllo e i Rischi (15.123). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato fino al 19/11/2020 a Vodafone Europe B.V. e dal 20/11/2020 a Central Tower Holding Company.

Fabrizio Rocchio: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente d del Comitato Sostenibilità (11.342). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato fino al 19/11/2020 a Vodafone Europe B.V. e dal 20/11/2020 a Central Tower Holding Company.

Giovanna Bellezza: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente del Comitato Sostenibilità (3.740). Il compenso non è stato percepito dall'interessata ma riversato a Telecom Italia

Rosario Mazza: rinuncia al compenso quale Consigliere di Amministrazione, Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e componente del Comitato Parti Correlate

Angela Maria Cossellu: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi (11.329) e di componente del Comitato Parti Correlate (10.397)

Sonia Hernandez: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato fino al 19/11/2020 a Vodafone Europe B.V. e dal 20/11/2020 a Central Tower Holding Company.

Sabrina Di Bartolomeo: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente d del Comitato Sostenibilità (11.342). Il compenso non è stato percepito dall'interessata ma riversato a Telecom Italia.

Barbara Cavalieri: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso non è stato percepito dall'interessata ma riversato a Vodafone Europe B.V.

Consiglio di Amministrazione cessato

(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					
Piorgiorgio Peluso	Presidente	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2020	14.959						14.959		
Enrico Maria Bignami	Cosigliere	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2020	11.219	8.726					19.945		
Secondina Giulia Ravera	Cosigliere	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2020	11.219	8.726					19.945		
Francesca Balzani	Cosigliere	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2020	11.219	4.986					16.205		
Laura Cavatorta	Cosigliere	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2020	11.219	3.740					14.959		
Filomena Passeggio	Cosigliere	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2020	11.219	5.041					16.260		
Luca Aurelio Guarna	Cosigliere	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2020	11.219	6.233					17.452		
Gigliola Bonino	Cosigliere	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2020	11.219						11.219		
Agostino Nuzzolo	Cosigliere	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2020	11.219						11.219		
Carlo Nardello	Cosigliere	01/01/2020-31/03/2020	approvazione bilancio 2020	-						-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				104.712	37.452					142.164		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				104.712	37.452					142.164		

NOTE:

Piorgiorgio Peluso: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Consigliere di Amministrazione. Il compenso è stato riversato a Telecom Italia per il periodo 15/05-30/11 e successivamente dal 30/11 al 31/12 percepito dall'interessato

Enrico Maria Bignami: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Lead Independent Director (1.247) e di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Comitato Strategico (3.740 ciascuno).

Secondina Giulia Ravera: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (4.986) e del Comitato Strategico (3.740)

Francesca Balzani: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (4.986)

Laura Cavatorta: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (3.740)

Filomena Passeggio: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (5.041)

Luca Aurelio Guarna: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi (6.233)

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

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

Carlo Nardello: il Consigliere ha rinunciato al compenso

Organi di Controllo

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					
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio sindacale	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2020	70.000						70.000		
Umberto La Commara	Sindaco effettivo	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2020	50.000						50.000		
Michela Zeme	Sindaco effettivo	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2020	50.000						50.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				170.000						170.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				170.000						170.000		

Organismo di Vigilanza

(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 Monastero	Presidente OdV	01/05/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	26.959						26.959		
Giuliano Foglia	Componente OdV	01/05/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022	13.479						13.479		
Umberto La Commara	componente OdV	01/05/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022									
Laura Trucco	Componente interno	01/05/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.438						40.438		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.438						40.438		

NOTE:

Il compenso di La Commara è ricompreso in quello percepito come Sindaco. Per il componente interno non è previsto compenso.

Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi due esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della Società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.

Si precisa che le remunerazioni riportate fanno riferimento al periodo in cui ciascun Consigliere è stato effettivamente in carica (pro-rata temporis). A ciò si devono gli incrementi registrati di anno in anno.

	2019	2020
EBITDA_{ad}* ('000 €)	€ 226.833	€ 476.100
%	5,3%	109,9%
TSR (mio €)	€ 4.864	€ 9.535
%	50,3%	22,5%
Emanuele Tournon	-	€ 45.370
%		
Giovanni Ferigo	€ 620.881	€ 786.110
%	36,6%	26,6%
Filomena Passeggio	€ 65.000	€ 59.575
%	-6,4%	-8,3%
Rosario Mazza	-	-
%		
Angela Maria Cossellu	-	€ 62.384
%		
Sonia Hernandez	-	€ 37.808
%		
Sabrina Di Bartolomeo	-	€ 49.151
%		
Agostino Nuzzolo	€ 45.000	€ 64.151
%	38,8%	42,6%
Carlo Nardello	-	€ 33.123
%		
Giovanna Bellezza	-	€ 16.205
%		
Fabrizio Rocchio	-	€ 49.151
%		
Antonio Corda	-	€ 64.274
%		
Secondina Giulia Ravera	€ 80.000	€ 91.781
%	49,6%	14,7%
Laura Cavatorta	€ 60.000	€ 79.233
%	38,8%	32,1%
Francesco Valsecchi	-	€ 64.274
%		
Barbara Cavaleri	-	€ 3.288
%		
Stefano Sarubbi	€ 70.000	€ 70.000
%	38,8%	0,0%
Umberto La Commara	€ 50.000	€ 50.000
%	38,8%	0,0%
Michela Zeme	€ 50.000	€ 50.000
%	38,8%	0,0%
Remunerazione media dei dipendenti	€ 59.350	€ 60.875
%	7,3%	2,6%
Piergiorgio Peluso	€ 37.808	€ 14.959
%	197,7%	-60,4%
Enrico Maria Bignami	€ 80.000	€ 19.945
%	49,6%	-75,1%
Francesca Balzani	€ 65.000	€ 16.205

%	38,8%	-75,1%
<i>Luca Aurelio Guarna</i>	€ 70.000	€ 17.452
%	38,8%	-75,1%
<i>Gigliola Bonino</i>	€ 45.000	€ 11.219
%	38,8%	-75,1%

(*) Con riferimento all'indicatore di performance EBITDA si segnala che il valore del 2020 è al netto dell'impatto del principio IFRS16 e, perciò, confrontabile al valore dell'EBITDA utilizzato negli anni precedenti.

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 Strategiche.

TABELLA 3A: 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

A	B	1	strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					9	strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		12
			2	3	4	5	6	7	8		10	11	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia 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 maturazione	Fair value
Giovanni Ferigo													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 - 1° Ciclo CdA del 20/10/2020			32.154 performance shares	€ 217.645	triennale 2020-2022	20/10/2020	€ 9,33				€ 72.548
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI 2018-2020 CdA del 06/11/2018 (*)									76.929	€ 691.588	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			0			€ 217.645					76.929	€ 691.588	€ 72.548
Dirigenti con responsabilità strategiche													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 4 DRS	Piano LTI 2020-2024 - 1° Ciclo CdA del 20/10/2020			40.015 performance shares	€ 270.854	triennale 2020-2022	20/10/2020	€ 9,33				€ 90.285
	n° 3 DRS	Piano LTI 2018-2020 CdA del 06/11/2018 (*)									14.411	€ 189.496,31	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 270.854					14.411	€ 189.496	€ 90.285

(*): Piano LTI 2018-2020 chiuso anticipatamente con delibera del Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020.

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, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Giovanni Ferigo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	MBO 2019 delibera del C.d.A. INWIT del 28/02/2019 e lettera del 06/06/2019							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			324.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			324.000						

Piani di incentivazione monetari a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Dirigenti con responsabilità strategiche		MBO 2019 Lettera del 06/06/2019							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			343.129						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			343.129						

NOTA:

I Bonus fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2020 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche (5 dirigenti). Si precisa che il dott. Balzarini ha ricoperto la carica di DRS sino al 31.03.2020

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

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

Consiglio di Amministrazione

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Emanuele Tournon	Presidente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Giovanni Ferigo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	INWIT	nessuna	76.929 (*)	30.000	46.929
Secondina Giulia Ravera	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Francesco Valsecchi	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Laura Cavatorta	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Filomena Passeggio	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Agostino Nuzzolo	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Carlo Nardello	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Antonio Corda	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Fabrizio Rocchio	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Giovanna Bellezza	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Rosario Mazza	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Angela Maria Cossellu	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Sonia Hernandez	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Sabrina Di Bartolomeo	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

(*) Azioni assegnate a seguito liquidazione del Piano LTI 2018-2020

Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Stefano Sarubbi	Presidente		nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Umberto La Commara	Sindaco		nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Michela Zeme	Sindaco		nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Elisa Patrizi	Resp. Operation & Maintenance	INWIT	1.250	9.616(*)	9.000	1.866
Gabriele Abbagnara	Resp. Marketing & Sales	INWIT	nessuna	4.795(*)	4.795(*)	nessuna
Diego Galli	Resp. Administration, Finance & Control	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Massimo Giuseppe Scapini	Resp. Technology Governance & MSA	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

(*) Azioni assegnate a seguito liquidazione del Piano LTI 2018-2020

16. GLOSSARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

EBITDAAL: EBITDA - AMMORTAMENTI IFRS16.

FREE CASH FLOW TO EQUITY*: è calcolato come *Unlevered Free Cash Flow* al netto dei costi o proventi finanziari e rappresenta l'effettivo flusso di cassa generato, tenuti in considerazione gli investimenti in capitale circolante e gli investimenti necessari all'operatività e al mantenimento e allo sviluppo delle attività nel lungo periodo (flusso di cassa disponibile per gli Azionisti e i finanziatori).

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

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

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

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

LTi: Long Term Incentive, piano di incentivazione di lungo termine.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RECURRING FREE CASH FLOW: indica il flusso di cassa generato dalla gestione operativa al netto degli investimenti per la manutenzione delle infrastrutture ed al netto degli oneri finanziari. Non vengono inclusi invece gli investimenti di sviluppo.

REGOLAMENTO: Indica il documento che stabilisce termini e condizioni applicabili al Piano LTI e ne dà attuazione. Il Regolamento è definito dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

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

SCORE CARD: scheda obiettivi utilizzata nell'MBO.

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

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

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

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