



Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A.

INWIT

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
2020 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**
**Modifiche alla prima sezione della Relazione approvata dall'Assemblea
degli Azionisti il 6 aprile 2020**

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

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 Giugno 2020

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

SOMMARIO

PREMESSA	3
INWIT	4
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER	5
PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2020	8
1. EXECUTIVE SUMMARY	8
2. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE.....	9
3. LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020	13
4. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE, DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	19
5. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	23
6. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO	24
7. PIANO PER LA SUCCESSIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E KEY MANAGER.....	25
8. SEVERANCE	26
GLOSSARIO	27

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 ha avviato ad ottobre 2019 la consultazione per le conseguenti necessarie modifiche al Regolamento adottato da Consob con delibera 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 redatta a seguito delle modifiche intervenute successivamente all’operazione di fusione per incorporazione di Vodafone Towers S.r.l. in INWIT, efficace a valere dal 31 Marzo 2020. La Relazione – approvata, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 24 giugno 2020 - è stata redatta, anche tenendo conto delle indicazioni fornite da Assonime, secondo lo Schema 7-bis dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data di predisposizione della Relazione.

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel vigente Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito il “Codice di Autodisciplina”), nella versione del luglio 2018.

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 28 luglio 2020.

INWIT

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

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

In data 31 marzo 2020 si è perfezionata la fusione per incorporazione di Vodafone Towers S.r.l. in INWIT con conseguente attribuzione a Vodafone Europe B.V. di n. 360.200.000 azioni ordinarie di INWIT di nuova emissione, senza aumento di capitale, e annullamento della quota di partecipazione del 43,4% acquisita da INWIT in Vodafone Towers appena prima dell’efficacia della fusione. A fronte di tale perfezionamento della fusione, INWIT è quindi controllata congiuntamente da TIM S.p.A. e Vodafone Europe B.V..

Nasce così, in data 31 marzo 2020 il più grande operatore in Italia del settore che avrà la mission di supportare TIM e Vodafone Italia S.p.A. nella realizzazione del nuovo network per lo sviluppo del 5G, garantendo inoltre a tutto il mercato l’accesso alle proprie infrastrutture anche grazie agli spazi liberati dal progetto comune di TIM e di Vodafone Italia S.p.A. Il parco di INWIT, derivante dalla fusione, include circa 22.123 siti distribuiti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale e un numero di tenants pari a 40.541. Il know-how tecnico e gestionale della Società è assicurato dall’impiego di personale con consolidata esperienza specifica maturata negli anni all’interno delle Società TIM e Vodafone Towers.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER

A seguito della fusione, INWIT si è data un nuovo assetto organizzativo che vede a riporto dell'Amministratore Delegato le seguenti funzioni:

- **Merger Integration & Cross Initiatives**, che ha la responsabilità di assicurare la definizione e l'implementazione del piano di integrazione post merger, garantendo il *program management* delle attività di integrazione, il monitoraggio di KPI tecnico-economici e l'individuazione di azioni correttive nonché il presidio delle iniziative cross-funzionali.
- **Administration, Finance, Control & Business Support** che ha la responsabilità di assicurare i processi di pianificazione e controllo, la valutazione degli investimenti, la gestione amministrativa, contabile e finanziaria, la predisposizione del bilancio, gli adempimenti fiscali, la relazione con gli investitori e con la comunità finanziaria nonché la gestione dell'enterprise risk management. La Funzione assicura inoltre le attività di procurement e la gestione delle iniziative di *business development*.
- **Legal & Corporate Affairs**, che ha la responsabilità di assicurare la tutela legale della Società garantendo il presidio delle attività di contrattualistica e la gestione delle controversie e dei contenziosi. La Funzione assicura inoltre le attività societarie e il supporto agli Organi Sociali, la rappresentazione della posizione aziendale in materia di regolamentazione, garantendo la relazione con le *Authorities* e gli Organismi di Controllo dei mercati finanziari nonché il presidio delle politiche e dei modelli di *compliance* e *data protection*.
- **Human Resources**, che ha la responsabilità di assicurare il supporto alle strutture aziendali nel raggiungimento degli obiettivi, garantendo la gestione e lo sviluppo delle persone, attraverso la definizione e l'attuazione delle politiche di *people management*, *people development* ed *education*, *rewarding* e *people caring*. La Funzione assicura inoltre la definizione dei modelli organizzativi e di *workforce planning* nonché il presidio delle relazioni industriali e la comunicazione interna.
- **External Relations & Communication**, che ha la responsabilità di assicurare la definizione e la rappresentazione della posizione aziendale nei confronti degli Organismi e delle Istituzioni Nazionali e Locali nonché la definizione del Piano di sostenibilità sociale ed ambientale e la gestione dei relativi progetti. La Funzione assicura inoltre la comunicazione istituzionale verso i media e su web, le politiche di sviluppo del brand nonché la realizzazione delle sponsorizzazioni e degli eventi aziendali.
- **Marketing & Sales**, che ha la responsabilità di assicurare - in raccordo con le Funzioni aziendali competenti - la definizione dell'offerta e il pricing per i servizi tradizionali di ospitalità e *backhauling* e per i servizi innovativi, quali le coperture microcellulari e l'*Internet of Things*. La Funzione assicura inoltre la definizione del modello di *go to market*, la realizzazione delle tratte di *backhauling* per i siti esistenti, la commercializzazione dei servizi e delle soluzioni e le attività di *post sales*.

- **Technology Governance & MSA**, che ha la responsabilità di assicurare l'innovazione, lo scouting e l'engineering delle soluzioni tecnologiche, il governo delle politiche di sicurezza fisica delle infrastrutture e di *Cyber Security* e le attività in materia di prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro. La Funzione assicura inoltre l'evoluzione e il presidio delle soluzioni IT, la definizione e la gestione dei modelli di *energy management* nonché il governo complessivo degli accordi di Master Service Agreement e Commitment, al fine di garantire il monitoraggio dei KPI tecnico-economici e il rispetto degli SLA definiti.
- **Operations & Maintenance**, che ha la responsabilità di assicurare- in raccordo con le Funzioni aziendali competenti - le attività di progettazione e realizzazione dei macro-siti, incluse le relative tratte di *backhauling*, e delle coperture microcellulari. La Funzione assicura inoltre il governo del processo di manutenzione e la supervisione delle infrastrutture, nonché la gestione operativa dei siti e degli asset produttivi aziendali
- **Real Estate**, che ha la responsabilità di assicurare- in raccordo con le Funzioni aziendali competenti - le attività di analisi del mercato immobiliare relativo alle infrastrutture wireless e il presidio dei processi di *property management*, di ricerca e acquisizione di nuovi siti nonché le attività di negoziazione/rinegoziazione dei canoni di locazione con i Landlord, anche attraverso il coordinamento delle agenzie di real estate ed altri operatori specializzati, al fine di cogliere le opportunità di razionalizzazione offerte dal mercato immobiliare ed ottimizzare la spesa complessiva.

A riporto del Consiglio di Amministrazione opera la funzione **Audit**, che assicura la verifica dell'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi attraverso la definizione di piani di audit, lo sviluppo e la qualità degli interventi pianificati e richiesti, la predisposizione della correlata reportistica e il presidio delle fasi di follow-up per il monitoraggio dell'attuazione dei piani di miglioramento.

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



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 & Business Support
GABRIELE ABBAGNARA	Responsabile Marketing & Sales
ELISA PATRIZI	Responsabile Operations & Maintenance
MASSIMO SCAPINI	Responsabile Technology Governance & MSA

Al 31 marzo 2020 INWIT ha un organico di 188 dipendenti.

PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2020

1. EXECUTIVE SUMMARY

La nuova Relazione sulla politica di remunerazione 2020 è stata delineata avendo a riferimento il nuovo assetto organizzativo e societario di INWIT a valle dell'operazione di integrazione con Vodafone Towers.

La politica 2020 conferma gli obiettivi di rispondere alle seguenti finalità:

- promuovere lo **sviluppo dell'Azienda**;
- favorire l'**engagement del management**, tramite l'allineamento degli interessi e dell'operato alle strategie, attraverso il riconoscimento dell'importanza del ruolo ricoperto e dei risultati conseguiti;
- tutelare i principi di **equità interna**, ivi inclusa quella di genere, perseguendo la ricerca della necessaria competitività sul mercato del lavoro e dell'equità retributiva interna, anche con riguardo al gender gap;
- mantenere un adeguato **bilanciamento delle componenti fissa e variabile** della remunerazione, affinché la parte fissa sia congrua rispetto alle responsabilità attribuite al management, mentre la quota variabile sia ancorata al conseguimento degli obiettivi aziendali ed erogata, entro limiti massimi (presenza di *cap*), sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Le logiche e le caratteristiche delle diverse componenti della politica di remunerazione sono sintetizzate nello schema seguente:

Elementi della remunerazione	Criteri	Destinatari
Retribuzione fissa	<ul style="list-style-type: none"> • E' definita in coerenza con la complessità del ruolo • E' confrontata con i benchmark del mercato esterno per garantire la competitività del costo del lavoro e assicurare, ove opportuno, il progressivo allineamento del posizionamento individuale verso la retribuzione target • Tiene conto della performance, del grado di seniority, della esposizione sul mercato, della rilevanza della posizione ricoperta e del know how strategico 	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato: il CdA dell'11 maggio 2020 ha deliberato una retribuzione annua lorda pari a euro 400.000 annui lordi quale remunerazione del rapporto di lavoro dipendente come Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Key Manager): la retribuzione è commisurata al ruolo • Restante popolazione: la retribuzione tiene conto della performance, del grado di seniority, della esposizione sul mercato, della rilevanza della posizione ricoperta e del know how strategico
Retribuzione variabile a breve termine	<ul style="list-style-type: none"> • E' correlata al ruolo • E' definita in percentuale della retribuzione fissa (retribuzione annua lorda) • E' oggetto di confronto attraverso i benchmark di mercato • E' collegata al raggiungimento di obiettivi annuali economico-finanziari e quantitativi-gestionali predeterminati • E' sottoposta a gate salvo valutazioni del CdA • Prevede un livello massimo di erogazione, con un cap pari al 150% del premio target • Prevede clausola di clawback. 	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato: il CdA dell'11 maggio 2020 ha deliberato una retribuzione variabile a breve (MBO) pari al 75% della retribuzione fissa in misura di 300.000 euro annui lordi a target; il variabile a breve è in quota parte (l'80%) a titolo di remunerazione del rapporto di lavoro dipendente e, per il restante, a titolo di remunerazione per la carica di Amministratore Delegato, ex art. 2389, comma 3, del codice civile • Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Key Manager): il valore lordo a target della retribuzione variabile a breve è mediamente pari al 35% della retribuzione fissa • Responsabili di funzione: valore lordo a target della retribuzione variabile a breve determinato in base al ruolo fino ad un massimo del 30% della retribuzione fissa
Retribuzione variabile a medio-lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> • E' correlata al ruolo • E' definita in percentuale della retribuzione fissa (retribuzione annua lorda) • E' oggetto di confronto attraverso i benchmark di mercato • Prevede tre cicli triennali (piano «rolling») • Prevede l'assegnazione di azioni gratuite condizionate al raggiungimento di parametri di performance (strumento di Performance Share) • Ha un orizzonte triennale, in coerenza con il Piano Industriale • Prevede un livello massimo di erogazione, con un cap pari al 150% del premio target • Prevede un periodo di lock-up • Prevede clausola di clawback. 	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato: il CdA dell'11 maggio 2020 ha deliberato una retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTI) pari al 75% della retribuzione fissa in misura di 300.000 euro lordi per ciascun ciclo di piano a target. Il variabile a medio-lungo è a titolo di remunerazione per la carica di Amministratore Delegato, ex art. 2389, comma 3, del codice civile • Ruoli di primo riporto dall'Amministratore Delegato e altri Dirigenti con ruoli chiave: con valore lordo a target definito fino ad un massimo del 50% della retribuzione fissa
Piano di Azionariato Diffuso	<ul style="list-style-type: none"> • Assegnazione gratuita di azioni ordinarie INWIT • Possibilità, su base volontaria, di acquistare azioni con uno sconto del 10% • Opportunità di ricevere azioni gratuite (1 bonus share ogni 3 azioni) in caso di mantenimento delle azioni assegnate e acquistate per un periodo minimo di 1 anno 	<ul style="list-style-type: none"> • Piano rivolto alla generalità dei dipendenti di INWIT S.p.A, con l'eccezione dell'AD e dei primi riporti dall'AD. • Il Piano è finalizzato a promuovere l'engagement e il senso di appartenenza, favorendo la partecipazione dei dipendenti al raggiungimento dei risultati aziendali
Benefit/welfare	<ul style="list-style-type: none"> • Polizze assicurative (infortuni, morte, invalidità permanente) • Copertura spese sanitarie • Previdenza integrativa • Autovettura a uso promiscuo • Check up sanitari 	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi offerti a tutti i dipendenti (welfare) o in relazione al ruolo ricoperto (benefit), funzionali ad incrementare il benessere individuale e familiare

2. 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 Autodisciplina di Borsa Italiana.

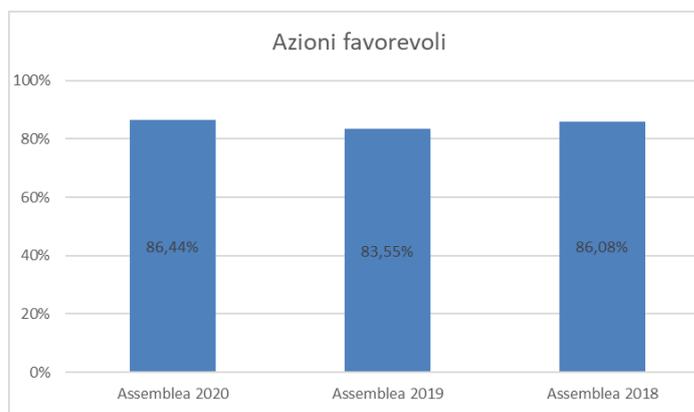
INWIT ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015, i Principi di Autodisciplina, successivamente modificati e in ultimo aggiornati il 23 aprile 2020. Ai sensi della procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate della Società (consultabile sul sito 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.

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

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 di seguito il voto assembleare sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione registrato in occasione delle Assemblee 2018, 2019 e 2020.



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, di cui 4 (Filomena Passeggio, Secondina Giulia Ravera, Laura Cavatorta e Francesco Valsecchi) in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998 e dal Codice di Autodisciplina.

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.

In data 23 Aprile 2020 il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386, comma 1, del codice civile, amministratore non esecutivo e indipendente della società Angela Maria Cossellu, in sostituzione del Consigliere Barbara Cavaleri.

A seguito della suddetta nomina, il numero dei consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza è pari a 5.

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 dai Consiglieri indipendenti Filomena Passeggio e Laura Cavatorta e dal Consigliere Antonio Corda. Il Presidente del Comitato è il Consigliere Filomena Passeggio.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione

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

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

L'attività svolta dal Comitato (fino alla redazione della presente Relazione), con il supporto della funzione Human Resources per gli aspetti di compensation, ha riguardato le seguenti tematiche:

- la predisposizione della proposta di riparto del compenso annuo dei Consiglieri di Amministrazione entrati in carica in data 31 Marzo 2020 e del compenso dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- la definizione del nuovo Piano di incentivazione azionaria a lungo termine 2020-2024 a valle del perfezionamento dell'operazione di fusione in INWIT di Vodafone Towers, che ha determinato la chiusura anticipata del Piano LTI 2018 - 2020 come conseguenza della modifica dell'assetto proprietario;
- la ridefinizione - a valle dell'operazione di fusione per incorporazione di Vodafone Towers S.r.l. in INWIT e quindi dell'adozione e implementazione del "*piano combined*", degli obiettivi dell'incentivazione a breve termine proposti dalla Funzione Human Resources per il 2020, con particolare riferimento alla *score card* attribuita all'Amministratore Delegato nonché, d'intesa con il Comitato per il controllo e i rischi, al Responsabile della funzione Audit;
- l'esame e la ridefinizione della politica di remunerazione, con riferimento alla prima sezione, in conseguenza del perfezionamento della predetta operazione di fusione;
- la definizione di un Piano di Azionariato rivolto ai dipendenti.

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.

Funzione Human Resources

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

- propone al Comitato per le nomine e la remunerazione l'architettura complessiva del sistema di incentivazione manageriale, individuando i meccanismi di funzionamento e gli obiettivi da assegnare;
- aggiorna il Comitato per le nomine e la remunerazione sugli interventi realizzati nell'ambito della politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche stabilita dal Consiglio di Amministrazione;
- analizza e monitora nel tempo, rispetto a quanto stabilito, l'applicazione e la coerenza della politica generale della remunerazione, proponendo eventuali correttivi;
- gestisce e implementa le tavole di rimpiazzo nell'ambito del processo del piano di successione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; fornisce al Comitato per le nomine e la remunerazione il supporto tecnico e tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

3. LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

La Politica di Remunerazione 2020 è stata delineata avendo a riferimento la struttura organizzativa e societaria di INWIT a valle dell'operazione di integrazione con Vodafone Towers.

La Politica 2020 si propone di:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi aziendali promuovendo nel lungo termine la creazione di valore sostenibile per gli *stakeholder* e l'allineamento degli interessi e dell'operato del *management* alle strategie definite dalla Società;
- assicurare la coerenza tra la remunerazione del *management* e la performance dell'Azienda, in linea con le aspettative degli azionisti;
- rafforzare l'*engagement* del *management* attraverso il riconoscimento del valore del ruolo ricoperto e dei risultati conseguiti, avendo sempre a riferimento il confronto con il mercato esterno, la necessaria competitività sul mercato del lavoro e l'equità retributiva interna, anche con riguardo al *gender gap*;
- promuovere l'*engagement* dei dipendenti e rafforzare il senso di appartenenza, attraverso strumenti che favoriscano la partecipazione diretta al raggiungimento degli obiettivi e alle performance aziendali.

3.1 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, verrà attuato attraverso:

- la definizione di regole e meccanismi di movimento all'interno delle **bande retributive** – definite lo scorso anno con il supporto di specializzati *advisor* esterni;
- la definizione di una **matrice di merito** per l'applicazione della politica in ottica di selettività degli interventi. La matrice dovrà considerare elementi quali il CR¹, il trend delle performance espresse, la *seniority* nel ruolo e la criticità del *know-how* posseduto.

Per premiare *performance* significative anche relative a specifici progetti, è previsto l'utilizzo dello strumento delle Una Tantum, riservato ai manager differenti dai dirigenti con responsabilità strategica.

¹«Compa Ratio» (CR), rapporto tra la retribuzione del titolare e il valore di mercato di uno specifico grade retributivo. E' espresso in percentuale.

3.2 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.

I destinatari della componente variabile sono l'Amministratore Delegato, i *Key Manager* e tutti i responsabili delle funzioni aziendali.

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

Gli obiettivi sono misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi; in continuità con gli anni precedenti, 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.

Il piano MBO 2020 è stato ridefinito avendo a riferimento la struttura organizzativa e societaria di INWIT a seguito dell'efficacia dell'operazione di fusione con Vodafone Towers.

La *score card* è articolata nei seguenti obiettivi:

- obiettivi aziendali: si riferiscono all'azienda nel suo complesso e il loro raggiungimento dipende dall'intero sistema organizzativo;
- obiettivi funzionali: rispecchiano l'attività specifica di un sottoinsieme dell'organizzazione ovvero di una specifica funzione aziendale.

Nella *score card* dell'Amministratore Delegato e della prima linea è presente inoltre un obiettivo legato a parametri *Environment, Social and Governance/People*, individuati nella Politica di Sostenibilità INWIT, approvata dall'Amministratore Delegato a fine 2019 e presentata al Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020.

Nell'MBO 2020 viene inoltre introdotto *in via sperimentale*, un fattore «demoltiplicatore» correlato alla mancata realizzazione di azioni *correttive/remediation plan* conseguenti ad interventi di audit, carenze significative o materiali del sistema di controllo SOX/262 o non conformità ad alto rischio rilevate dalla funzione Audit, *Compliance* e dal *Data Protection Officer*. Il fattore correttivo prevede una riduzione del *pay-out*, con un intervallo pari a 0,5% per ogni ripianificazione, fino ad un massimo complessivo pari al 5% del *pay-out*. Il fattore «demoltiplicatore» non si applica all'Amministratore Delegato.

All'MBO viene applicato – in continuità con lo scorso anno – il meccanismo contrattuale del *claw back*.

La distribuzione dei pesi tra le diverse tipologie di obiettivo assegnati al *management* è rappresentata nei grafici:



Obiettivi Amministratore Delegato



Obiettivi Dirigenti con responsabilità strategiche

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

La scala di erogazione è stabilita in un *range* che va dal 50% del bonus nel caso di raggiungimento del livello minimo degli obiettivi, al 100% del bonus al raggiungimento del livello target fino ad un *cap* del 150% del bonus per risultati riguardanti il livello massimo.

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

Livelli di Performance	Scala parametrica
Tutti gli obiettivi sotto il Livello Minimo	0%
Tutti gli obiettivi al Livello Minimo	50%
Tutti gli obiettivi al Livello Target	100%
Tutti gli obiettivi al Livello Massimo	150%

Tutti i KPI presenti nella *score card* sono consuntivati a valle della chiusura annuale dell'esercizio 2020, pertanto il *bonus* derivante dalla consuntivazione dell'MBO viene liquidato nell'anno successivo.

3.3 RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)

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*”.

In linea con le migliori prassi del mercato e in considerazione del nuovo assetto organizzativo e dei nuovi obiettivi di crescita della Società, è stato definito un nuovo piano LTI per il periodo 2020-2024.

Nello specifico, il Piano persegue i seguenti obiettivi:

- 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 nel corso del 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 Autodisciplina;
- garantire la *retention* del management e dei ruoli chiave migliorando il posizionamento competitivo di INWIT nell'ambito del mercato del lavoro.

Il Piano LTI 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 che potranno essere potenzialmente inseriti successivamente, con delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito per quanto di competenza il Comitato per le nomine e la remunerazione.

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*).

L'ammontare dell'incentivo azionario target attribuito a ciascun beneficiario è determinato in base al *cluster* di appartenenza come valore percentuale rispetto alla RAL che equivale all'opportunità target di incentivazione al momento dell'assegnazione. L'entità di tale incentivo è strettamente connessa al livello di responsabilità nonché al ruolo agito da ciascun Beneficiario.

Il numero di *Performance Shares* riconosciuto a target a ciascun Beneficiario 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* per ciclo di Piano assegnate all'Amministratore Delegato corrisponde al 75% della Retribuzione Annuale Lorda in caso di raggiungimento del livello target. Per gli altri Beneficiari, l'opportunità target di incentivazione può ammontare sino al 50% della Remunerazione Annuale Lorda per ciclo di Piano.

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:

1. *Total Shareholder Return* (TSR) relativo (peso relativo 50%);
2. *Recurring Free Cash Flow* (RFCF) (peso relativo 40%);
3. Indicatore di Sostenibilità (ESG) coerente con quanto previsto dal Piano di Sostenibilità di INWIT: *Riduzione fino all'azzeramento delle emissioni di Green House Gas attraverso l'impiego di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate* (peso relativo 10%).

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

Il Piano prevede 3 assegnazioni annuali (tre cicli il cui lancio è previsto annualmente) con riferimento al periodo 2020-2024.

Assegnazione	Periodo di Vesting
2020 (ciclo 1)	2020 - 2022
2021 (ciclo 2)	2021 - 2023
2022 (ciclo 3)	2022 - 2024

Per l'Amministratore Delegato e gli altri beneficiari del Piano è previsto che 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*.

I meccanismi di funzionamento dei parametri di *performance* sono definiti nel Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 giugno 2020.

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.

3.4 BENEFIT/WELFARE

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

3.5 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, sarà avviato un Piano di Azionariato Diffuso rivolto alla generalità dei dipendenti, con l'eccezione dell'Amministratore Delegato e della prima linea dall'Amministratore Delegato.

Il Piano prevede che ai dipendenti sia assegnato gratuitamente un pacchetto di azioni ordinarie di INWIT e che sia offerta 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.

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.

4. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE, DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i principi della politica di remunerazione, tenendo conto della complessità del ruolo, dei dati retributivi del mercato di riferimento.

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

4.1 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE

Il compenso del Presidente Emanuele Tournon, nominato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 31 Marzo 2020, è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2020 in 60.000 euro lordi annui, comprensivo anche dell'emolumento quale Consigliere.

4.2 REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

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.

Sulla base dei *benchmark* di mercato e della modalità di ripartizione del compenso complessivo tra il rapporto di lavoro dipendente come Direttore Generale e il rapporto di amministrazione, regolato quest'ultimo dall'art. 2389 del codice civile, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere all'Ingegnere Ferigo, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, la seguente remunerazione:

- retribuzione annua lorda (RAL) pari a euro 400.000 annui lordi, quale remunerazione del rapporto di lavoro dipendente;
- retribuzione variabile a breve (MBO) pari a euro 300.000 annui lordi a target, attribuita per l'80% (pari a 240.000 euro annui lordi) a titolo di remunerazione del rapporto di lavoro dipendente e per il restante 20% (pari a 60.000 euro annui lordi) a titolo di remunerazione per la carica di Amministratore Delegato, ex art. 2389, comma 3, del codice civile;
- retribuzione variabile di medio/lungo termine (Long Term Incentive Plan) attribuita interamente a titolo di remunerazione per la carica di Amministratore Delegato, ex art. 2389, comma 3, del codice civile, costituita dall'assegnazione gratuita per ciascun ciclo di piano di un numero di azioni INWIT pari - a target - al 75% della RAL.

In relazione alla coesistenza del rapporto di lavoro dipendente di cui sopra, l'Ingegnere Ferigo ha rinunciato al compenso fisso annuale per la carica di Consigliere di Amministrazione ex art. 2389, comma 1, del codice civile. Come la generalità della dirigenza della Società, l'Amministratore Delegato è coperto da una "polizza per rischi professionali" nota come polizza *Directors & Officers*.

RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)

Di seguito la descrizione della score card dell'MBO 2020 assegnata all'Amministratore Delegato.

OBIETTIVI	PESO
EBITDA _{ad} INWIT	30%
Ricavi da nuovi siti e nuovi servizi (Totale Ricavi esclusi canoni MSA)	20%
Equity free cash flow	15%
Service Performance MSA - KPI Realizzazione siti	10%
Procedura Remediation Antitrust obiettivo on/off	10%
Sostenibilità: azioni e iniziative Environment, Social and Governance realizzate nell'ambito Piano di Sostenibilità INWIT	15%

La presenza di utile netto INWIT risultante dal bilancio è condizione necessaria per il pagamento del bonus maturato

RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)

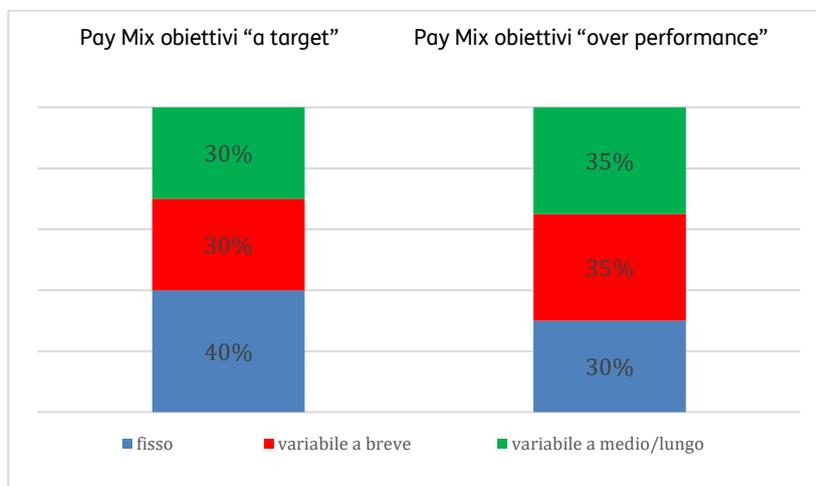
L'Amministratore Delegato è stato inserito tra i beneficiari del nuovo Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine (Piano LTI) 2020-2024 della Società, descritto al paragrafo 3.3.

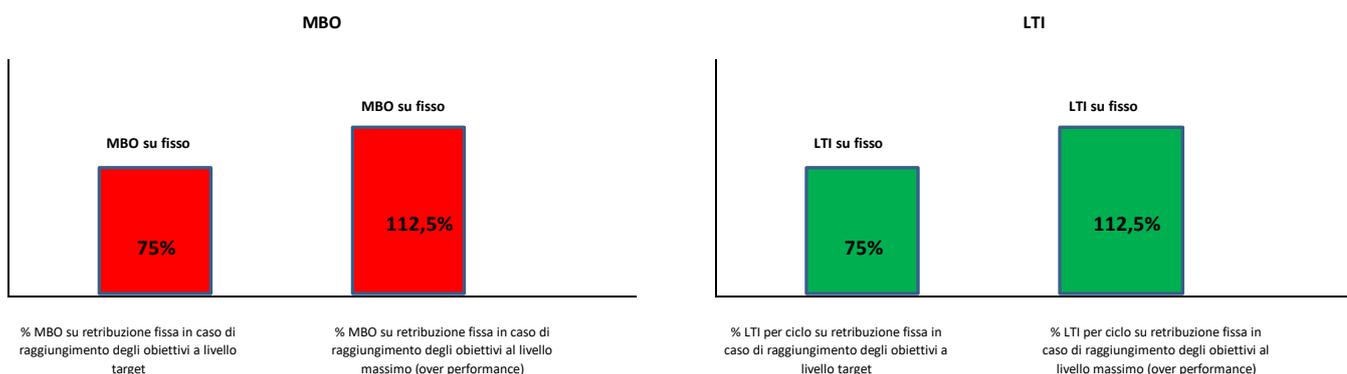
Il Piano prevede l'attribuzione di performance shares pari, per ciascun ciclo triennale di Piano, al 75% della retribuzione fissa in caso raggiungimento del livello target e fino al 112,5% di tale retribuzione in caso di raggiungimento del livello massimo (*cap*).

PAY MIX

Di seguito è rappresentato il *pay mix* fisso-variabile previsto per il 2020 e la percentuale di MBO e LTI sulla retribuzione fissa, nei livelli di raggiungimento target e massimo degli obiettivi.

Nella rappresentazione del *pay mix* la componente variabile di lungo periodo (LTI) è valorizzata a regime.





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.

4.3 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Oltre all'Amministratore Delegato, sono Dirigenti con responsabilità strategiche (*Key Manager*) della Società:

- il Responsabile *Administration, Finance, Control & Business Support*;
- il Responsabile *Marketing & Sales*;
- il Responsabile *Technology Governance & MSA*;
- il Responsabile *Operations & Maintenance*.

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.

RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)

L'importo complessivo del bonus variabile a breve termine definito per i Key Manager per il 2020, è stabilito pari in media al 35% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento del 100% del target, con crescita fino ad un massimo del 150% del premio target nel caso di raggiungimento degli obiettivi al livello massimo. Si rimanda per la descrizione del Piano al paragrafo 3.2.

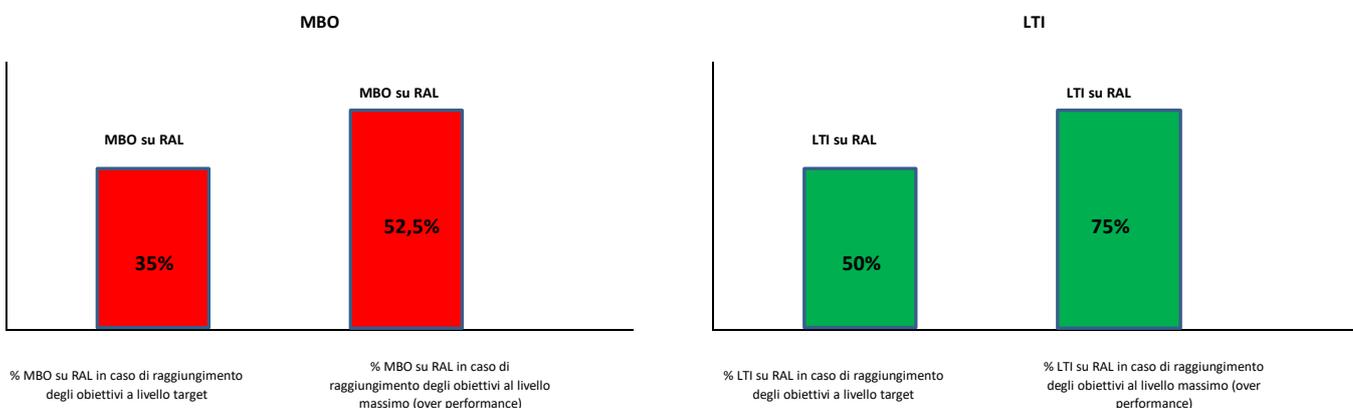
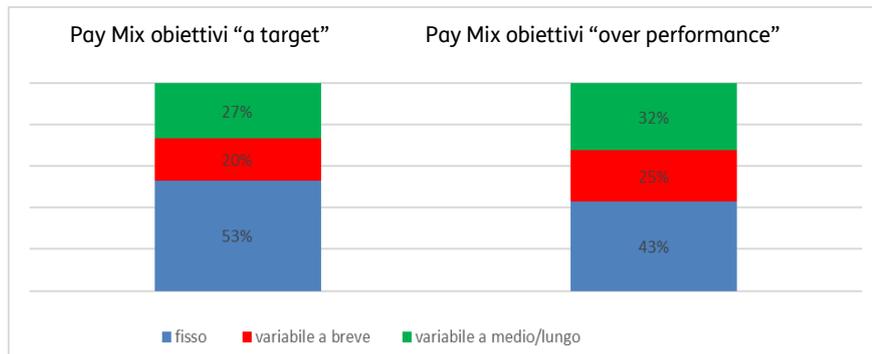
RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)

I Key Manager sono stati inseriti, secondo le modalità descritte nel paragrafo 3.3, tra i beneficiari del nuovo Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2020-2024 della Società, con l'attribuzione di *performance shares* pari, per ciascun ciclo triennale, al 50% della retribuzione fissa in caso di raggiungimento del livello target e fino al 75% di tale retribuzione in caso di raggiungimento del livello massimo (*cap*).

PAY MIX

Di seguito è rappresentato il *pay mix* fisso-variabile previsto per il 2020 e la percentuale di MBO e LTI sulla retribuzione fissa, nei livelli di raggiungimento target e massimo degli obiettivi.

Nella rappresentazione del *pay mix* la componente variabile di lungo periodo (LTI) è valorizzata a regime.



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.

5. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

L'Assemblea degli Azionisti del 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:

- 50.000 euro lordi annui a ciascun componente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione (per il Presidente vedi punto 4.1);
- 25.000 euro lordi annui al Presidente del Comitato per il controllo e i rischi e di 20.000 euro lordi annui a ciascun altro componente del medesimo Comitato;
- 20.000 euro lordi annui al Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione e di 15.000 euro lordi annui a ciascun altro componente il medesimo Comitato;
- 20.000 euro lordi annui al Presidente del Comitato Parti Correlate e di 15.000 euro lordi annui a ciascun altro componente il medesimo Comitato;
- 20.000 euro lordi annui al Presidente del Comitato di Sostenibilità e di 15.000 euro lordi annui a ciascun altro componente il medesimo Comitato;
- 5.000 euro lordi annui al Consigliere che ricopre l'incarico di *Lead Independent Director*.

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.

6. 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.

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

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

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

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

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

Nel corso del 2020 la funzione Human Resources ha dato avvio al periodico aggiornamento delle tavole di rimpiazzo.

Per le attività la funzione Human Resources si avvale del supporto di primarie società di consulenza manageriale.

8. SEVERANCE

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 29 luglio 2019 la policy sul trattamento di severance¹ rivolto agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La politica di Severance di INWIT si applica agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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.

- Amministratore Esecutivo: l'indennità è rappresentata da un massimo di 24 mensilità del compenso fisso.
- Amministratore Delegato con ruolo di Direttore Generale: l'indennità è rappresentata dalla sommatoria delle indennità previste come Amministratore Esecutivo e come dirigente:
 - ✓ massimo 24 mensilità, calcolate sulla base della RAL più la media degli MBO erogati negli ultimi tre anni;
 - ✓ indennità di mancato preavviso, prevista dal CCNL «Dirigenti Industria» e 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).
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche sommatoria di:
 - ✓ massimo 24 mensilità, calcolate sulla base della RAL più la media degli MBO erogati negli ultimi tre anni;
 - ✓ indennità di mancato preavviso, prevista dal CCNL «Dirigenti Industria» e 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).

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

GLOSSARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

REGOLAMENTO: Indica il documento che stabilisce termini e condizioni applicabili al Piano 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.