



GRUPPO TIM

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A.

INWIT

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2020 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

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

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 marzo 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 08936640963
Casella PEC: adminpec@inwit.telecompost.it

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
INWIT.....	4
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER	6
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.....	17
5. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	21
6. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO.....	22
7. PIANO PER LA SUCCESSIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E KEY MANAGER	22
8. SEVERANCE	23
SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019	24
PREMESSA.....	24
PRIMA PARTE	24
1. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE.....	25
2. REMUNERAZIONE DELL' AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	25
3. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	27
4. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	28
5. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO.....	28
SECONDA PARTE	29
TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2019	29
GLOSSARIO	35

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”).

Non essendo entrata in vigore, alla data di predisposizione della Relazione, la nuova disciplina regolamentare attuativa delle modifiche apportate all’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (“TUF”) dal Decreto, la Relazione – approvata, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 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 Relazione si articola in due sezioni:

- nella prima sezione è illustrata la politica di remunerazione (la “Politica”) prevista per il 2020 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;
- nella seconda sezione, sono illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio 2019 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.

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”), di 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 l’approvazione del bilancio che si riferisce all’esercizio 2019.

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 ricetrasmissione 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 26 luglio 2019, è stato sottoscritto un accordo quadro (Framework Agreement) tra INWIT, la propria controllante TIM, Vodafone Italia S.p.A. e il socio unico di quest’ultima Vodafone Europe BV volto a disciplinare i termini e le condizioni di una operazione, unitaria e inscindibile, finalizzata al consolidamento della proprietà delle infrastrutture passive di rete di Vodafone in INWIT, il cui parco torri conterà circa 22.000 siti.

Il Framework Agreement prevede: (i) l’acquisto del 43,4% del capitale sociale di Vodafone Towers (società costituita da Vodafone Europe BV mediante scissione del Ramo Towers) al prezzo di € 2.140 mln; e (ii) la fusione per incorporazione di Vodafone Towers in INWIT con contestuale annullamento della partecipazione detenuta da Vodafone Europe BV in VOD Towers, emissione a favore di Vodafone Europe BV di n. 360 milioni azioni ordinarie INWIT (rappresentative del 37,5% del capitale sociale) e ammissione di tali nuove azioni al mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

In data 19 dicembre 2019, l’Assemblea dei soci di INWIT ha approvato la fusione mediante incorporazione di Vodafone Towers S.r.l. (“VOD Towers”) in INWIT.

Si precisa pertanto che la Politica descritta nella prima sezione della presente Relazione potrebbe subire modifiche in conseguenza del perfezionamento della predetta fusione e quindi dell’adozione e implementazione del “*piano combined*” di INWIT e Vodafone Towers; tali eventuali modifiche, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 123-ter del TUF, saranno sottoposte al voto dei soci.

I risultati del 2019 hanno confermato la solidità del business della Società che, sebbene coinvolta in un’importante operazione con i suoi principali clienti, ha saputo portare ai suoi azionisti una crescita dei principali indicatori di bilancio.

La crescita dell’EBITDA è stata raggiunta attraverso lo sviluppo dei ricavi e l’efficientamento dei costi. E’ cresciuto il numero dei clienti che hanno scelto le infrastrutture di INWIT facendo attestare il *co-tenancy ratio* a circa 1,95x (nel 2015 il ratio era pari a 1,5x); è proseguita l’azione di sviluppo del business attraverso la realizzazione di nuovi servizi infrastrutturali come le micro coperture cellulari e il *backhauling*; sul piano dell’efficientamento è

continuata l'azione di riduzione dei costi di locazione che rappresentano circa l'80% dei costi complessivi dell'Azienda.

Il percorso di miglioramento ha riguardato l'intera organizzazione: i processi aziendali sono stati nuovamente certificati secondo la norma ISO 9001:2015; è stato implementato un piano di crescita del personale che ha portato l'organico a 122 risorse (nel 2018 era pari a 117), mantenendo l'attenzione sul riequilibrio del *gender gap* e sulla riduzione dell'età media; è proseguita inoltre la formazione delle competenze in coerenza con le esigenze di *business* e di *governance* dell'Azienda.

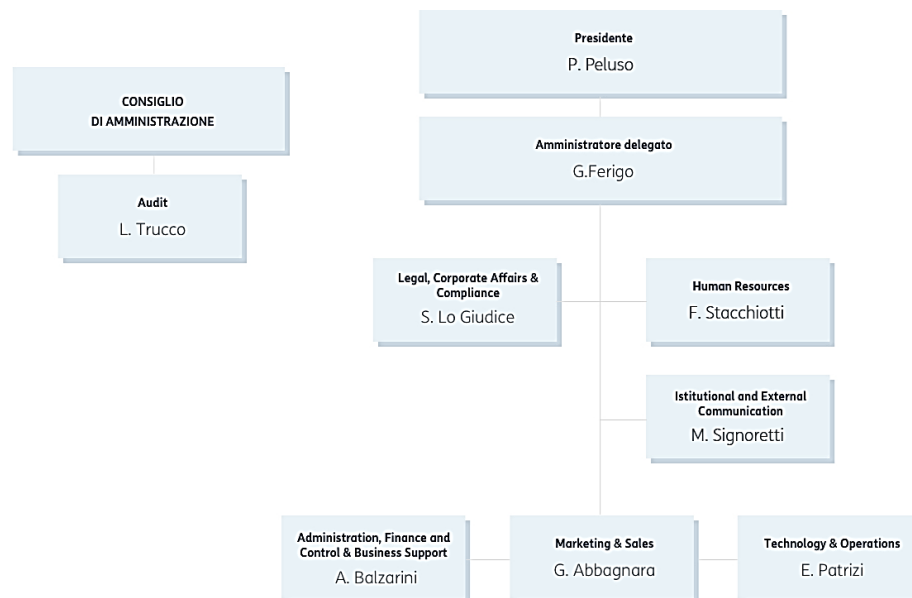
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER

A riporto dell'Amministratore Delegato operano le seguenti funzioni:

- **Administration, Finance, Control & Business Support** che ha la responsabilità di assicurare i processi di pianificazione e controllo, 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 del risk management. La Funzione assicura inoltre le attività di procurement e la gestione delle iniziative di *business development*.
- **Legal, Corporate Affairs & Compliance**, che assicura la tutela legale della Società garantendo la consulenza, l'assistenza nella predisposizione, negoziazione ed esecuzione di contratti, la gestione delle controversie e dei contenziosi. La Funzione assicura inoltre le attività societarie, il supporto agli Organi Sociali, la gestione delle Assemblee, gli adempimenti legali nei confronti degli Organismi di Regolamentazione e Controllo dei mercati finanziari nonché le attività di *compliance*.
- **Human Resources**, che assicura il supporto alle strutture aziendali nel raggiungimento degli obiettivi, garantendo la gestione e lo sviluppo delle persone, attraverso le politiche di *people management e development, di education, rewarding e people caring* ed assicurando l'implementazione degli assetti organizzativi. La Funzione assicura inoltre il presidio delle tematiche di prevenzione, sicurezza e salute dei lavoratori, delle relazioni industriali e dei processi di organizzazione.
- **Institutional and External Communication**, che assicura la gestione delle relazioni e della comunicazione esterna nei confronti dei media e degli Organismi Istituzionali centrali e locali.
- **Marketing & Sales**, che ha la responsabilità di assicurare – in raccordo con la Funzione Technology & Operations - la definizione dell'offerta e dei pricing dei servizi tradizionali di ospitalità sulle torri e dei servizi innovativi quali le coperture microcellulari, il *backhauling* e *l'Internet of Things*. La Funzione assicura altresì la gestione della vendita verso i clienti attraverso le attività di pre e post sales, avvalendosi anche di partner commerciali per l'acquisizione delle location e le verifiche di copertura.
- **Technology & Operations**, che ha la responsabilità – in raccordo con la Funzione Marketing & Sales - dello scouting dell'innovazione tecnologica che abilita lo sviluppo di nuovi servizi da commercializzare, dei processi di progettazione e realizzazione dei macro siti, della realizzazione delle coperture microcellulari nonché della manutenzione e della gestione patrimoniale/operativa dei siti e degli asset produttivi aziendali. La Funzione assicura inoltre l'ottimizzazione dei costi locativi e le attività di Information Technology.

A riporto del Consiglio di Amministrazione opera la funzione **Audit**, che assicura la definizione dei programmi di revisione, l'effettuazione degli interventi pianificati e richiesti, la predisposizione delle relazioni di revisione, nonché il monitoraggio dell'attuazione dei piani di miglioramento del sistema di controllo interno.

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 sono:

KEY MANAGER	FUNZIONE ORGANIZZATIVA
ANDREA BALZARINI	Responsabile Administration, Finance and Control & Business Support
ELISA PATRIZI	Responsabile Technology & Operations
GABRIELE ABBAGNARA*	Responsabile Marketing & Sales

* Key Manager della Società dal 18 febbraio 2019.

Al 31 dicembre 2019, INWIT ha un organico di 122 dipendenti.

PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2020

1. EXECUTIVE SUMMARY

La *Remuneration Policy* 2020 è stata delineata avendo a riferimento l'attuale struttura organizzativa e societaria di INWIT ed in coerenza con le Linee Guida della Capogruppo TIM S.p.A..

La politica 2020, in linea con quanto definito nel 2019, intende:

- 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 relative alle figure dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 del 10 maggio 2018 ha deliberato una retribuzione annua lorda pari a euro 340.000 annui lordi quale remunerazione del rapporto di lavoro dipendente come Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Key Manager): la retribuzione è commisurata al ruolo
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 del 10 maggio 2018 ha deliberato una retribuzione variabile a breve (MBO) pari al 50% della retribuzione fissa in misura di 170.000 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 pari al 30% della retribuzione fissa
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

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

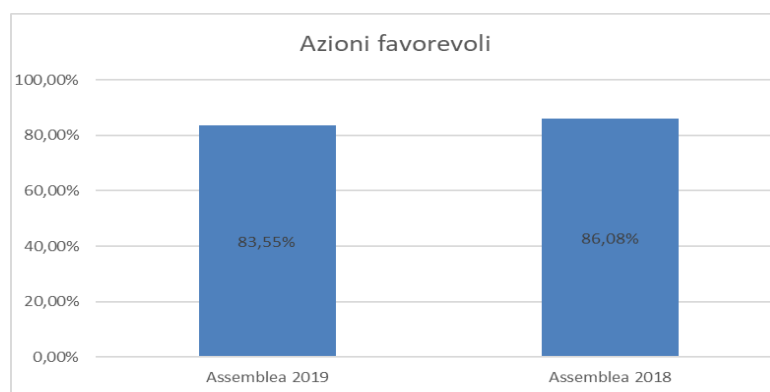
INWIT ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015, i Principi di Autodisciplina, successivamente modificati con deliberazioni in data 21 dicembre 2015, 2 novembre 2016 e 23 luglio 2018. Ai sensi della procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate 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 2019 e 2018:



Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea degli azionisti del 13 aprile 2018 ha nominato l'attuale Consiglio di Amministrazione, determinando in 11 il numero dei componenti, di cui 6 (Francesca Balzani, Enrico Maria Bignami, Laura Cavatorta, Luca Aurelio Guarna, Filomena Passeggio e Secondina Giulia Ravera) sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998 e dal Codice di Autodisciplina.

In data 15 maggio 2019, Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare, in sostituzione dei dimissionari Stefano Siragusa e Mario Di Mauro, Piergiorgio Peluso e Carlo Nardello Amministratori non esecutivi, fino alla prima Assemblea, ai sensi di legge. A Piergiorgio Peluso è stata conferita la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, senza poteri esecutivi. I citati Consiglieri sono stati confermati dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 19 dicembre 2019; in pari data il Consiglio di Amministrazione ha conferito a Piergiorgio Peluso la carica di Presidente senza poteri esecutivi.

In data 26 luglio 2019, a seguito della sottoscrizione dell'accordo quadro tra INWIT, la propria controllante TIM, Vodafone Italia S.p.A. e il socio unico di quest'ultima Vodafone Europe BV, l'intero Consiglio di Amministrazione di INWIT ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica con effetto a decorrere dalla data di perfezionamento della fusione, così da consentire la nomina di un nuovo organo gestorio che rifletta, nella sua composizione, la nuova *governance* di INWIT.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione in data 6 febbraio 2020 ha convocato l'Assemblea degli Azionisti il 20 marzo 2020 per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione che entrerà in carica alla data di efficacia della fusione di Vodafone Towers in INWIT.

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 è composto dai Consiglieri non esecutivi e indipendenti Enrico Maria Bignami, Laura Cavatorta e Filomena Passeggio, nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 13 aprile 2018, a valle del rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2018-2020. In data 8 maggio 2018 è stata nominata Presidente del Comitato Filomena Passeggio.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione
<ul style="list-style-type: none">▪ Propone i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio
<ul style="list-style-type: none">▪ Propone al Consiglio di Amministrazione la definizione della Remuneration Policy degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche
<ul style="list-style-type: none">▪ 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
<ul style="list-style-type: none">▪ Esamina, con il supporto della Funzione Human Resources, la politica per la remunerazione della popolazione manageriale, con particolare riguardo ai Dirigenti con responsabilità strategiche
<ul style="list-style-type: none">▪ Presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance

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

Nel corso del 2019, il Comitato per le nomine e la remunerazione si è riunito 9 volte (e alle riunioni hanno partecipato i componenti, con una percentuale di presenza pari al 100%).

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 nominati nel corso dell'esercizio;
- l'istruttoria sulla politica di *severance* per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- il monitoraggio dello stato di avanzamento del Piano di incentivazione azionaria a lungo termine 2018 – 2020, con la formulazione, tra l'altro, della proposta di chiusura anticipata dello stesso al realizzarsi dell'operazione di fusione di Vodafone Towers in INWIT e la conseguente modifica dell'assetto proprietario;

- la consuntivazione della retribuzione variabile a breve termine del 2019 relativa all'Amministratore Delegato, alla Responsabile Audit e l'informativa sulla consuntivazione relativamente ai Key Manager;
- l'esame e la definizione della politica di remunerazione 2020;
- l'analisi 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, ai Key Manager, nonché, d'intesa con il Comitato per il controllo e i rischi, al Responsabile della funzione Audit;
- la predisposizione della Relazione sulla Remunerazione 2020;
- la realizzazione della *board evaluation* 2019, previa definizione delle modalità realizzative della stessa e selezione di una società di consulenza.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 13 aprile 2018 per il triennio 2018-2020, e ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 svolge anche le funzioni di Organismo di Vigilanza.

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 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.

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 l'attuale struttura organizzativa e societaria di INWIT ed in coerenza con le Linee Guida della Capogruppo TIM S.p.A.

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*;

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 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, in linea con la politica di remunerazione del Gruppo;
- 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.

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.

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

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 definito avendo a riferimento l'attuale struttura organizzativa e societaria di INWIT nonché il relativo Budget e Piano Industriale approvati.

La *score card* è articolata nei seguenti obiettivi:

- EBITDA di Gruppo TIM, che agisce come *gate* per il sistema incentivante. In caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo di Gruppo, il Consiglio di Amministrazione di INWIT procederà, a seguito della verifica che il mancato conseguimento dello stesso non sia attribuibile ad INWIT (la verifica considererà il livello di raggiungimento da parte della Società dei suoi obiettivi di budget) e tenuto conto della complessiva performance realizzata dal *management*, misurabile anche con riferimento agli altri obiettivi assegnati, ad erogare la componente variabile della retribuzione secondo gli schemi previsti per il calcolo del MBO;
- obiettivi aziendali: si riferiscono all'azienda nel suo complesso e il loro raggiungimento dipende dall'intero sistema organizzativo;
- obiettivi funzionali: rispecchiano l'attività specifica di un sottoinsieme dell'organizzazione 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, individuati nella Politica di Sostenibilità INWIT, approvata dall'Amministratore Delegato a fine 2019 e presentata al Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020.

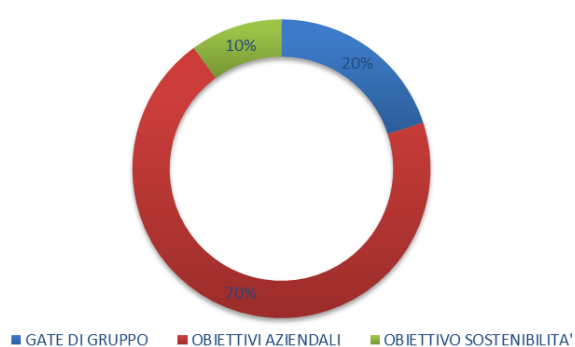
Nell'MBO 2020 viene inoltre introdotto *in via sperimentale*, un fattore «demoltiplicatore» correlato alla mancata realizzazione di azioni correttive/remediation plan conseguenti ad interventi di audit, carenze significative o materiali del sistema di controllo SOX/262 o non conformità ad alto rischio 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.

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

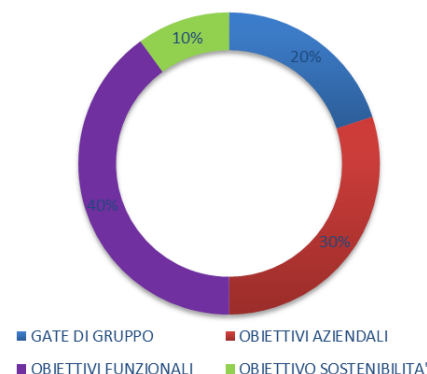
Il fattore “demoltiplicatore” non si applica all'Amministratore Delegato.

Le *score card* 2020 saranno, ove necessario, ridefinite a seguito dell'efficacia dell'operazione di fusione con Vodafone Towers, al fine di garantire coerenza con l'evoluzione dell'assetto della Società e del relativo Piano Industriale, come esplicitato in premessa.

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

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

La scala di erogazione è stabilita in un *range* che va dal 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)

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti in data 13 aprile 2018 ha approvato il Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020 (il "Piano" o "LTI"), rivolto all'Amministratore Delegato, a Dirigenti con responsabilità strategica della Società e altri Manager titolari di ruoli critici, per complessivi 6 responsabili. Il Regolamento del

Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 luglio 2018. In data 6 novembre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai beneficiari delle *performance shares*.

Successivamente, in data 28 di gennaio 2019, l'Amministratore Delegato ha individuato – in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento del Piano e previa informativa al Comitato per le nomine e la remunerazione – due nuovi destinatari ai quali sono state assegnate *performance shares* secondo i criteri già stabiliti.

A seguito del buon esito del progetto di fusione con Vodafone Towers, TIM e Vodafone Europe deterranno in INWIT una partecipazione paritetica e la Società sarà, quindi, controllata congiuntamente dalle due aziende.

Tale modifica nel controllo di INWIT si configura come “Change of Control” e rientra tra le fattispecie previste dal Documento Informativo “Piano di Incentivazione Azionaria di lungo termine 2018-2020” e dal Regolamento del Piano LTI 2018-2020, approvati dal Consiglio di Amministrazione – rispettivamente – in data 2 marzo 2018 e 23 luglio 2018.

In coerenza con quanto previsto dal Documento Informativo e dal Regolamento, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato nella seduta del 5 marzo 2020, di procedere all'attribuzione delle Azioni ai Beneficiari al perfezionamento della citata fusione, in via anticipata rispetto alla scadenza naturale. I parametri di performance del Piano potranno quindi essere consuntivati al 31.12.2019 (ovvero al 30.06.2020) qualora il perfezionamento della fusione avvenga entro il primo semestre 2020 (ovvero dopo il primo semestre 2020).

Come previsto dal citato Documento Informativo per la fattispecie di “Change of Control”, alle azioni attribuite non verrà applicato il *lock-up*.

In linea con le migliori prassi e con le indicazioni del mercato, e in considerazione della chiusura accelerata del Piano 2018-2020, nel corso del 2020 potrà essere avviata l'istruttoria per la definizione di un nuovo piano LTI per il triennio 2021-2023.

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.

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 fermo restando la coerenza complessiva con le politiche previste dal Gruppo TIM per la remunerazione.

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

4.1 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE

Il Presidente Stefano Siragusa, nominato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 aprile 2018, ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica in data 15 maggio 2019.

Nella medesima data, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione senza poteri esecutivi è stata conferita a Piergiorgio Peluso. Il compenso del Presidente è stato determinato 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 è stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione - nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 aprile 2018 - con delibera del 10 maggio 2018. 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 340.000 annui lordi quale remunerazione del rapporto di lavoro dipendente;
- retribuzione variabile a breve (MBO) pari a euro 170.000 annui lordi a target attribuita per l'80% (pari a 136.000 euro annui lordi) a titolo di remunerazione del rapporto di lavoro dipendente e per il restante 20% (pari a 34.000 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 anno del piano di un numero di azioni INWIT pari a target al 50% 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; non percepisce inoltre alcun compenso in qualità di componente del Comitato Strategico.

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 *score card* dell'MBO 2020 assegnata all'Amministratore Delegato.

OBIETTIVI	PESO	TARGET pay out 100%
TIM Group Ebitda (€Mln) - gate	20%	budget
Ebitda Inwit (€Mln)	30%	budget
Ricavi da OLO & Others, da nuovi siti e nuovi servizi (€Mln)	15%	budget
Equity free cash flow (€Mln)	10%	budget
Canoni Locazione al netto dei Nuovi Siti, Small Cell e Das (€Mln)	15%	budget
Sostenibilità: azioni e iniziative Environment, Social and Governance realizzate nell'ambito Piano di Sostenibilità INWIT	10%	numero iniziative realizzate
TOTALE	100%	

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

RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)

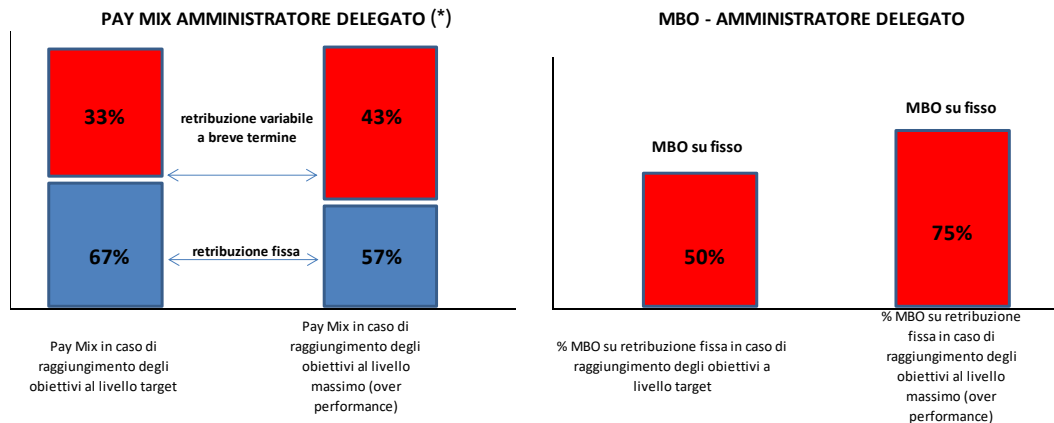
L'Amministratore Delegato è stato inserito tra i beneficiari del Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine (Piano LTI) 2018-2020 della Società, con l'attribuzione di azioni gratuite pari, per ciascun anno di piano, al 50% della retribuzione fissa in caso raggiungimento del livello target; e fino al 75% di tale retribuzione in caso di raggiungimento del livello massimo (*cap*). Come è stato esplicitato nel paragrafo 3.3. il Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020 ha deliberato in merito alla chiusura anticipata del Piano LTI 2018-2020 al perfezionarsi dell'operazione di fusione di INWIT con Vodafone Towers.

In linea con le migliori prassi e con le indicazioni del mercato, nel corso del 2020 potrà essere avviata l'istruttoria per la definizione di un nuovo piano LTI per il triennio 2021-2023.

PAY MIX

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

Nel *pay mix* è evidenziata la sola componente variabile di breve periodo (MBO), essendo la componente variabile di lungo termine non valorizzata nel 2020 a seguito della già citata chiusura anticipata del piano LTI 2018-2020.



(*) Il pay mix rappresentato non include la componente variabile di lungo termine, poiché non valorizzata nel 2020 per effetto della chiusura anticipata del Piano LTI 2018-2020

BENEFIT

L'Amministratore Delegato è destinatario dei benefit previsti dalle politiche del Gruppo TIM per il personale dipendente con qualifica di dirigente, aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi. In particolare, 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 Gruppo TIM) e Assida (l'Associazione di mutualità volontaria per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei Dirigenti);
- la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers* sottoscritta da TIM e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti degli organi sociali delle società controllate, ivi inclusi i casi di *external directorship* su designazione di TIM.

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 & Operations*.

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 pari al 30% della retribuzione fissa nel caso di raggiungimento del 100% del target, con crescita fino ad un massimo del 45% della retribuzione nel caso di raggiungimento del 150% del target. 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 Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020 della Società, con l'attribuzione di un numero di azioni, per ciascun anno di piano, pari al 25% della retribuzione fissa in caso di raggiungimento del livello target e fino al 37,5% di tale retribuzione in caso di raggiungimento del livello massimo (*cap*).

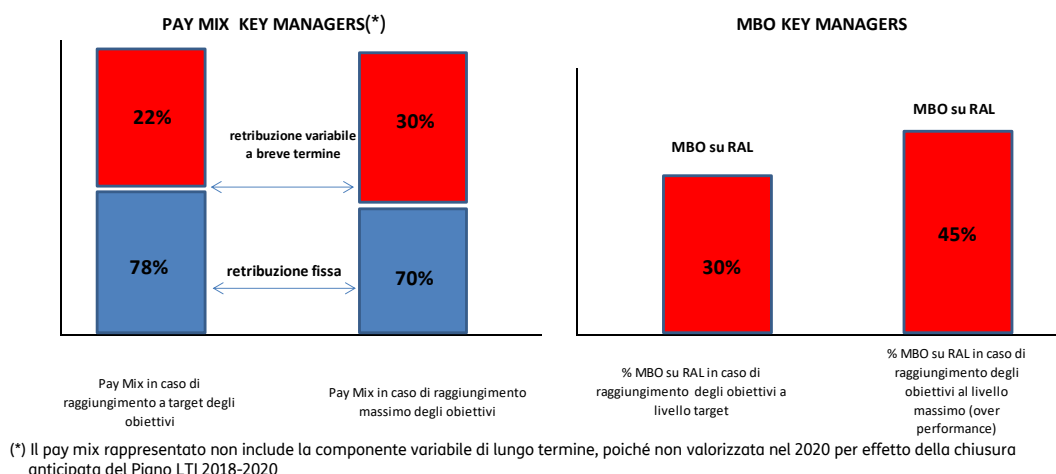
Come è stato esplicitato nel paragrafo 3.3, il Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020 ha deliberato in merito alla chiusura anticipata del Piano LTI 2018-2020 al perfezionarsi dell'operazione di fusione di INWIT con Vodafone Towers.

In linea con le migliori prassi e con le indicazioni del mercato, nel corso del 2020 potrà essere avviata l'istruttoria per la definizione di un nuovo piano LTI per il triennio 2021-2023.

PAY MIX

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

Nel *pay mix* è evidenziata la sola componente variabile di breve periodo (MBO), essendo la componente variabile di lungo termine non valorizzata nel 2020 a seguito della già citata chiusura anticipata del piano LTI 2018-2020.



BENEFIT

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari di benefit previsti dalle politiche del Gruppo TIM per il personale dipendente con qualifica di dirigente, aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi. In particolare, 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 Gruppo TIM) e Assida (l'Associazione di mutualità volontaria per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei Dirigenti);
- la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers* sottoscritta da TIM e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti degli organi sociali delle società controllate, ivi inclusi i casi di *external directorship* su designazione di TIM.

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 13 aprile 2018 ha nominato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2018 – 2020, determinandone l'emolumento complessivo in euro 570.000 annui lordi; successivamente, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 maggio 2018, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, ha deliberato la ripartizione dell'emolumento complessivo come segue:

- 45.000 euro lordi annui a ciascun componente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione;
- 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;
- 5.000 euro lordi annui al Consigliere che ricopre l'incarico di *Lead Independent Director*.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato in data 6 novembre 2018 di assegnare un compenso di 15.000 euro lordi annui ai soli Amministratori indipendenti componenti del Comitato Strategico istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 23 luglio 2018.

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, 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.

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 anche il processo adottato dalla Capogruppo TIM, è stato delineato il processo e definita la *policy* che prevede:

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

Nel corso del 2019 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 *severance*¹ rivolto agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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. Non si applica nella fattispecie di risoluzione anticipata dell'incarico di amministrazione, dovuta all'assegnazione di un nuovo incarico nell'ambito del Gruppo TIM. La 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.

SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019

PREMESSA

La presente relazione sui compensi corrisposti illustra la politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2019, 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.

PRIMA PARTE

L'Assemblea degli Azionisti di INWIT del 13 aprile 2018 ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, determinando in 11 il numero degli Amministratori e in euro 570.000 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 del 10 maggio 2018, nei termini riepilogati nell'apposito capitolo della Prima Sezione della presente Relazione.

In data 15 maggio 2019, Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare, in sostituzione dei dimissionari Stefano Siragusa e Mario Di Mauro, Piergiorgio Peluso e Carlo Nardello Amministratori non esecutivi, fino alla prima Assemblea, ai sensi di legge. A Piergiorgio Peluso è stata conferita la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, senza poteri esecutivi. I citati Consiglieri sono stati confermati dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 19 dicembre 2019; in pari data il Consiglio di Amministrazione ha conferito a Peluso la carica di Presidente senza poteri esecutivi.

1. *PRESIDENTE*

In data 15 maggio 2019, Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare, in sostituzione dei dimissionari Stefano Siragusa e Mario Di Mauro, Piergiorgio Peluso e Carlo Nardello Amministratori non esecutivi, fino alla prima Assemblea, ai sensi di legge. A Piergiorgio Peluso è stata conferita la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, senza poteri esecutivi. I citati Consiglieri sono stati confermati dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 19 dicembre 2019; in pari data il Consiglio di Amministrazione ha conferito a Peluso la carica di Presidente senza poteri esecutivi con un compenso lordo annuo pari a 60.000 euro, a valere sino al termine del mandato.

Per il periodo 1° gennaio 2019 - al 15 maggio 2019, la carica di Presidente è stata ricoperta dall'ing. Stefano Siragusa. Nel periodo il suo compenso è stato rappresentato esclusivamente dall'emolumento fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2018, pari a euro 75.000 lordi annui ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, comprensivo anche dell'emolumento quale Consigliere.

L'Ingegnere Siragusa non ha percepito alcun compenso in qualità di componente del Comitato Strategico.

Non è stato previsto il riconoscimento di una componente variabile della retribuzione.

Il compenso riconosciuto all'Ingegnere Siragusa, dirigente di TIM, è stato riversato a quest'ultima in applicazione alle policy di Gruppo.

2. REMUNERAZIONE DELL'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 13 aprile 2018.

Successivamente, in data 10 maggio 2018, 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 il Presidente e 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'Ingegnere 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.

Il pacchetto retributivo, determinato in coerenza con le deleghe e i poteri attribuiti, è composto da:

- retribuzione annua lorda (RAL) pari a euro 340.000 annui lordi quale remunerazione del rapporto di lavoro dipendente;
- retribuzione variabile a breve (MBO) pari a euro 170.000 annui lordi a target;
- retribuzione variabile di medio/lungo termine (Long Term Incentive Plan 2018-2020 di INWIT) 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 anno del piano di un numero di azioni INWIT pari a target al 50% della RAL.

L'Amministratore Delegato è destinatario dei benefit previsti dalle politiche del Gruppo TIM per il personale dipendente con qualifica di dirigente, aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi, come descritti nella Prima Sezione della Relazione.

RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE

La score card dell'MBO 2019 approvata dal Consiglio di Amministrazione prevedeva i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	Peso	Minimo	Target	Massimo
1. EBITDA di Gruppo TIM (€Mln) - gate*	20%	95%	budget	105%
2. EBITDA INWIT (€Mln)	30%	-1%	budget	+5%
3. Signing degli accordi vincolanti relativi alla operazione di integrazione con le torri Vodafone	15%	<i>L'obiettivo viene valutato secondo la tempistica dell'operazione</i>		
4. Ricavi da nuovi siti e nuovi servizi (€Mln)	15%	-2%	budget	+5%
5. Realizzazioni DAS , small cells e backhauling (numero)	15%	-5,6%	budget	+11%
6. Definire il Piano di sostenibilità dell'azienda	5%	Assessment entro il 30/09	Piano di sostenibilità entro il 30/11	Piano di sostenibilità con rilevazione KPI entro il 31/12
La presenza di utile INWIT risultante dal bilancio è condizione necessaria per il pagamento del bonus maturato				

Nella score card era precisato che la presenza di utile netto in Bilancio fosse condizione per il pagamento dell'MBO.

Sulla base dei risultati dell'esercizio 2019 approvati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 marzo 2020, e della stima di chiusura dell'obiettivo EBITDA di Gruppo, disponibile al momento della redazione della presente Relazione, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è pari all'82,12% nella scala percentuale di misurazione 50%-100%-50%.

L'applicazione di tale punteggio determina per l'Amministratore Delegato la maturazione di un bonus stimato in 139.604,00 euro lordi, pari al 41% della retribuzione annua lorda. Il bonus sarà erogato nel corso del primo semestre 2020.

RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE

Come riportato nella Prima Parte della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 marzo 2020 ha deliberato la chiusura del Piano LTI 2018-2020 in via anticipata rispetto alla scadenza del Periodo di Vesting, condizionata al perfezionarsi dell'operazione di fusione con Vodafone Towers. I parametri di performance del Piano potranno di conseguenza essere consuntivati al 31.12.2019 (ovvero al 30.06.2020) qualora il perfezionamento della fusione avvenga entro il primo semestre 2020 (ovvero dopo il primo semestre 2020.)

In linea con i termini previsti dal Documento Informativo “Piano di Incentivazione Azionaria di lungo termine 2018-2020”, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2018, nella fattispecie di “Change of Control”, alle azioni attribuite non verrà applicato il lock-up.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nel 2019 è riportato nelle Tabelle 1, 3A e 3B della Seconda Parte di questa sezione.

3. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A seguito dell'ingresso in Azienda del nuovo Responsabile Marketing & Sales, il Consiglio di Amministrazione in data 18 febbraio 2019 ha deliberato di individuare quali Dirigenti con responsabilità strategiche:

- l'Ingegnere Elisa Patrizi, Responsabile della funzione Technology & Operations
- il Dottor Andrea Balzarini, Responsabile della Funzione Administration, Finance, Control & Business Support;
- il Dottor Gabriele Abbagnara, Responsabile della Funzione Marketing & Sales

La remunerazione complessivamente percepita nel corso del 2019 dai Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, è così composta:

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

RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)

Sulla base dei risultati dell'esercizio 2019 approvati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 marzo 2020, e della stima di chiusura dell'obiettivo EBITDA di Gruppo, disponibile al momento della redazione della presente Relazione, la percentuale media complessivamente di conseguita dai Key Manager è pari al 103,68% nella scala percentuale di misurazione 50%-100%-50%.

L'applicazione di tale punteggio ha determinato la maturazione di un bonus cumulato per i Key Manager di 142.287 euro lordi, pari al 31% circa della retribuzione annua lorda. Il bonus sarà erogato nel corso del primo semestre 2020.

RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)

Come riportato nella Prima Parte della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 marzo 2020 ha deliberato la chiusura del Piano LTI 2018-2020 in via anticipata rispetto alla scadenza del Periodo di Vesting, condizionata al perfezionarsi dell'operazione di fusione con Vodafone Towers. In linea con i termini

previsti dal Documento Informativo “Piano di Incentivazione Azionaria di lungo termine 2018-2020”, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2018, alle azioni attribuite non verrà applicato il lock-up.

Per il dettaglio della remunerazione percepita nel 2019 dai Key Manager, si fa riferimento a quanto riportato più avanti nelle Tabelle 1, 3A e 3B della Seconda Parte di questa sezione.

4. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Il Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2018 ha ripartito il compenso annuo lordo complessivo di euro 570.000 (deliberato dall’Assemblea del 13 aprile 2018) nei termini riepilogati nell’apposito capitolo della Prima Sezione della presente Relazione.

Il dettaglio analitico dei compensi, nominativamente percepiti dai Consiglieri pro tempore nel periodo, 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*, già illustrata nel paragrafo 5 della Prima Sezione.

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

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.

5. 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, 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 2019 è riportato più avanti nella Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

SECONDA PARTE

TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2019

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

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

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente. In nota è fornito il dettaglio dei compensi nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei Comitati a cui il consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica ed approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetari in favore di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche"; nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "Fair value dei compensi equity" è riportato il valore del Piano di Performance Share "LTI 2018-2020";
- 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.

Consiglio di amministrazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
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	Fair Value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Stefano Siragusa	Presidente	01/01/2019-15/05/2019	approvazione bilancio 2020	27.740							27.740	Fisso: 100%	
Piergiorgio Peluso	Presidente	15/05/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	37.808							37.808	Fisso: 100%	
Giovanni Ferigo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	340.000		139.604		65		141.212	620.881	Fisso: 54,8% Variabile: 45,2%	
Enrico Maria Bignami	Cosigliere	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	45.000	35.000						80.000	Fisso: 100%	
Secondina Giulia Ravera	Cosigliere	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	45.000	35.000						80.000	Fisso: 100%	
Francesca Balzani	Cosigliere	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	45.000	20.000						65.000	Fisso: 100%	
Laura Cavatorta	Cosigliere	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	45.000	15.000						60.000	Fisso: 100%	
Filomena Passeggio	Cosigliere	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	45.000	20.000						65.000	Fisso: 100%	
Luca Aurelio Guarna	Cosigliere	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	45.000	25.000						70.000	Fisso: 100%	
Gigliola Bonino	Cosigliere	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	45.000							45.000	Fisso: 100%	
Agostino Nuzzolo	Cosigliere	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	45.000							45.000	Fisso: 100%	
Carlo Nardello	Cosigliere	15/05/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	-							-	-	-
Mario Di Mauro	Cosigliere	01/01/2019-15/05/2019	approvazione bilancio 2020	16.644							16.644	Fisso: 100%	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				782.192	150.000	139.604	0	65	0	141.212	1.213.073		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				782.192	150.000	139.604	0	65	0	141.212	1.213.073		

NOTE:

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

Piergiorgio 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.

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.

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 (5.000) e di componente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e del Comitato Strategico (15.000 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 (20.000) e del Comitato Strategico (15.000).

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 percepito in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi.

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 le Remunerazioni.

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.

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.

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'interessato 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.

Mario Di Mauro: 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.

Collegio sindacale

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
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	Fair Value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio sindacale e Organismo di Vigilanza	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	70.000							70.000	Fisso: 100%	
Umberto La Commara	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	50.000							50.000	Fisso: 100%	
Michela Zeme	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	50.000							50.000	Fisso: 100%	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				170.000							170.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				170.000							170.000		

Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
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	Fair Value dei compensi equity	Totale	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile	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				437.794		142.287		6.855		85.357	672.293	Fisso: 66,1% Variabile: 33,9%	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				437.794		142.287		6.855		85.357	672.293		

NOTE:

I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (3 dirigenti).

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

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

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

TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità 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					strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
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 2018-2020 CdA del 06/11/2019	82.152	triennale 2018-2020									€ 141.212
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			82.152								-		€ 141.212
Dirigenti con responsabilità strategiche													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 1 DRS	Piano LTI 2018-2020 CdA del 28/01/2019			6.955	€ 37.499	biennale 2019-2020	28/01/2019	€ 6,326				€ 18.749
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 2 DRS	Piano LTI 2018-2020 CdA del 06/11/2018	38.750	triennale 2018-2020									€ 66.608
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			38.750		6.955	€ 37.499					-	€ -	€ 85.357

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e 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	
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			139.604						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			139.604						

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			142.287						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			142.287						

I Bonus fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

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

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

Consiglio di Amministrazione

Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2019	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2019	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Stefano Siragusa			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Piergiorgio Peluso			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Giovanni Ferigo			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Enrico Maria Bignami			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Secondina Giulia Ravera			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Francesca Balzani			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Laura Cavatorta			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Filomena Passeggio			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Luca Aurelio Guarna			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Gigliola Bonino			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Agostino Nuzzolo			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Carlo Nardello			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Mario Di Mauro			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

Collegio Sindacale

Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2019	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2019	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Stefano Sarubbi			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Umberto La Commara			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Michela Zeme			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2019	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2019	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Elisa Patrizi	INWIT	ordinarie	1.250	nessuna	nessuna	1.250
Gabriele Abbagnara			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Andrea Balzarini			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

GLOSSARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SCORE CARD: scheda obiettivi utilizzata nell'MBO.

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

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

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

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