



GRUPPO TIM

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A.

INWIT

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019

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

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 febbraio 2019

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
INWIT.....	4
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER.....	5
PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2019	7
1. EXECUTIVE SUMMARY.....	7
2. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	8
3. LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019	12
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. PIANO PER LA SUCCESSIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E KEY MANAGER.....	22
SECONDA SEZIONE: RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI RELATIVE ALL'ESERCIZIO 2018	23
PREMESSA.....	24
PRIMA PARTE.....	24
1. PRESIDENTE	24
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.....	29
SECONDA PARTE	30
TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2018.....	30
GLOSSARIO.....	38

PREMESSA

La presente relazione (la “Relazione”), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 febbraio 2019, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione e redatta secondo lo Schema 7-bis dell’Allegato 3A al Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971/1999 e successive modificazioni (il “Regolamento Emittenti”), si articola in due sezioni:

- nella prima sezione è illustrata la politica di remunerazione (la “Politica”) prevista per il 2019 da Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (di seguito “INWIT” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche “Key Manager”), con evidenza dei principi e degli obiettivi perseguiti, degli organi coinvolti e dei criteri utilizzati per la progettazione e implementazione;
- nella seconda sezione, sono illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio 2018 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione dell’esercizio precedente.

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

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito il “Codice di Autodisciplina”), come da ultimo modificate nel luglio 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 2018 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

INWIT

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

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

Gli operatori infrastrutturali di questo settore vengono anche denominati *Tower Company* o *Tower Operator*. In tale contesto, INWIT si distingue per essere il primo *Tower Operator* italiano sia per fatturato complessivo che per numero di siti gestiti (circa 11.000 distribuiti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale).

I risultati del 2018 hanno confermato la solidità del percorso di crescita della Società.

L’obiettivo prioritario della crescita “*low teens*” dell’EBITDA è stato raggiunto, 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 1,9x (nel 2015 il ratio era pari a 1,5x); è proseguita l’azione di sviluppo del business attraverso la realizzazione di nuovi macro siti e 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 l’80% dei costi complessivi dell’Azienda.

Il percorso di miglioramento ha riguardato l’intera organizzazione: i processi di *business* 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 117 risorse (nel 2017 era pari a 97), privilegiando l’inserimento dal mercato di profili qualificati per l’*engineering* e la commercializzazione, mantenendo l’attenzione sul riequilibrio del *gender gap* e sull’abbassamento dell’età media; è proseguita inoltre la formazione delle competenze in coerenza con le esigenze di business e di *governance* dell’Azienda.

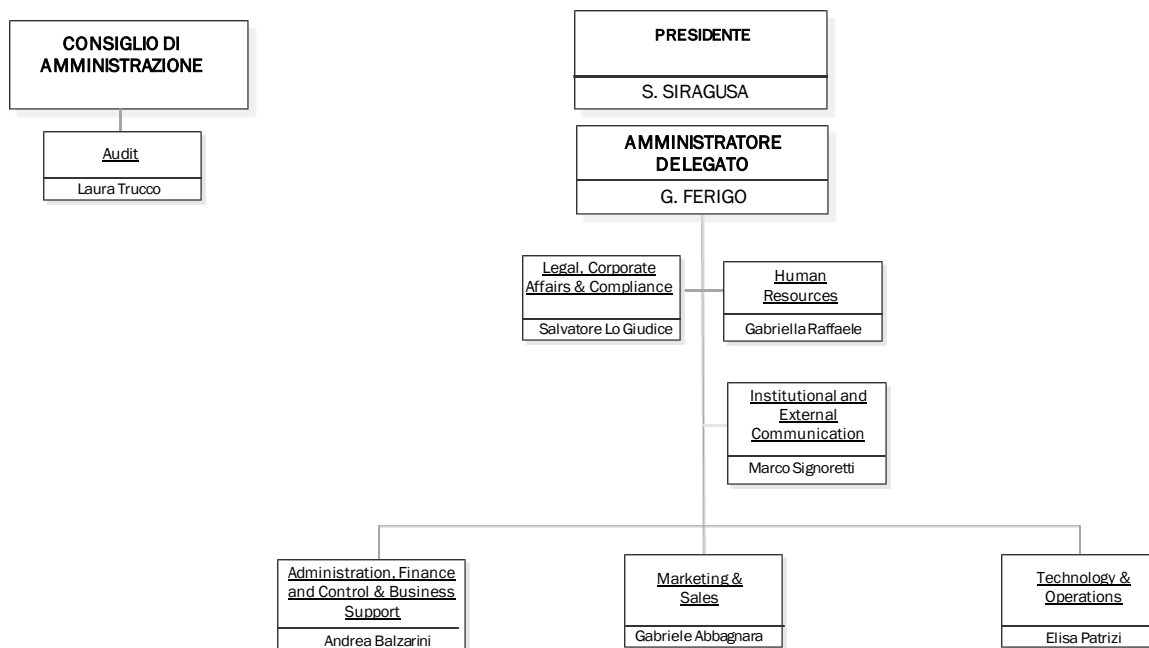
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER

La struttura organizzativa è stata oggetto di revisione nel secondo semestre del 2018 con la finalità di costituire una funzione interamente dedicata al presidio dei processi di offerta e vendita. Ulteriori interventi hanno riguardato le funzioni di staff, in particolare l'area del *business support*, del legale e della comunicazione esterna. 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, di 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	STRUTTURA ORGANIZZATIVA
ANDREA BALZARINI	RESPONSABILE ADMINISTRATION, FINANCE, CONTROL & BUSINESS SUPPORT
GABRIELE ABBAGNARA*	RESPONSABILE MARKETING & SALES
ELISA PATRIZI**	RESPONSABILE TECHNOLOGY & OPERATIONS

* Key Manager della Società dal 18 febbraio 2019; dalla medesima data non è più qualificato key manager il precedente Responsabile della Funzione Marketing & Sales, Emilio Maratea.

** Key Manager della Società dal 6 novembre 2018; dalla medesima data non è più qualificato key manager il Responsabile della Funzione Administration, Control & Risk Management, Rafael Perrino

Al 31 dicembre 2018, INWIT ha un organico di 117 dipendenti.

PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2019

1. EXECUTIVE SUMMARY

Gli obiettivi della politica di remunerazione 2019 di INWIT consistono nel promuovere lo sviluppo dell'Azienda, favorire l'*engagement* del *management* tramite l'allineamento degli interessi e dell'operato alle strategie, contribuire alla creazione di valore per gli azionisti, tutelare i principi di equità interna, ivi inclusa quella di genere. Il tutto in coerenza con le Linee Guida della Capogruppo TIM S.p.A.

Le componenti della remunerazione sono la retribuzione fissa, la retribuzione variabile a breve termine e quella a lungo termine. Le componenti sono adeguatamente bilanciate 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.

La politica di remunerazione 2019 contiene le seguenti novità:

- l'allineamento del posizionamento retributivo individuale alle prassi di mercato (mediana) viene definito con modalità differenziate attraverso un sistema di bande retributive che considerano criteri quali: la *performance*, il grado di *seniority*, l'esposizione sul mercato, la rilevanza della posizione ricoperta e il *know how* strategico;
- per premiare *performance* significative o risultati di particolare rilievo in occasione di progetti/iniziativa straordinarie non riconducibili alle normali attività, viene introdotto lo strumento della Una Tantum, non rivolto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
- nel sistema MBO viene introdotto un livello minimo per l'obiettivo gate pari al 95% per l'Amministratore Delegato e al 90% per gli altri manager; ed è inoltre applicata una scala di pay out del 50 - 100 - 150 (in luogo della precedente scala del 70 - 100 - 140). L'incentivazione è collegata a obiettivi economico/quantitativi e viene superata la sezione dedicata al Performance Management.

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 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
Retribuzione variabile a lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> E' correlata al ruolo e definita in percentuale della retribuzione fissa (retribuzione annua lorda) Prevede l'assegnazione del diritto a ricevere 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. E' oggetto di confronto attraverso i benchmark di mercato del mercato selezionato 	<ul style="list-style-type: none"> Amministratore Delegato: il CdA del 10 maggio 2018 ha deliberato una retribuzione variabile a lungo termine - attribuita interamente a titolo di remunerazione per la carica di Amministratore Delegato, ex art. 2389, comma 3, del codice civile - costituita dall'assegnazione del diritto a ricevere gratuitamente per ciascun anno del piano un numero a target di azioni INWIT pari al 50% della RAL Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Altri Manager critici: è costituita dall'assegnazione del diritto a ricevere gratuitamente per ciascun anno del piano un numero a target di azioni INWIT pari al 25% della RAL
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 	<p>Servizi offerti a tutti (welfare) o in relazione al ruolo ricoperto (benefit) funzionali ad incrementare il benessere individuale e familiare sotto il profilo economico e sociale.</p>

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 non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, contenente la politica di remunerazione almeno per l'anno successivo a quello di consuntivazione
- Definisce il compenso annuo lordo complessivo per il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte formulate dagli azionisti all'atto della presentazione delle liste dei candidati, in vista del rinnovo del Consiglio stesso
- Delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sugli eventuali piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di Amministratori e dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 (erano 15 nel precedente mandato), 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.

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

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

Nel corso del 2018, il Comitato per le nomine e la remunerazione si è riunito 9 volte (sono state 6 le riunioni tenute dal Comitato insediatosi ad aprile 2018) e alle riunioni hanno partecipato i componenti, con una percentuale di presenza pari al 100%.

L'attività svolta dal Comitato (a partire dall'insediamento e 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 complessivo del Consiglio di Amministrazione stabilito dall'Assemblea dei soci nella riunione del 13 aprile 2018, a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2018-2020;
- la definizione della remunerazione del Presidente e quella dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- la proposta del compenso ai componenti il Comitato Strategico (istituito a luglio 2018) e al Lead Independent Director (nominato a maggio 2018);
- il *deployment* del Piano di incentivazione azionaria a lungo termine 2018 - 2020, con la formulazione, tra l'altro, della proposta di assegnazione delle *Performance Shares* all'Amministratore Delegato;

- la consuntivazione della retribuzione variabile a breve termine del 2018 relativa all'Amministratore Delegato, ai Key Manager e al Responsabile Audit;
- l'esame e la definizione della politica di remunerazione 2019;
- l'analisi degli obiettivi dell'incentivazione a breve termine proposti dalla Funzione Human Resources per il 2019 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 2019;
- il monitoraggio e la verifica dell'effettiva implementazione del Piano di successione dell'Amministratore Delegato e delle tavole di rimpiazzo dei primi riporti e key manager;
- la realizzazione della *board evaluation* 2018, previa definizione delle modalità realizzative della stessa e selezione di una società di consulenza;

Collegio Sindacale

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 key manager;
- 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 2019

La Politica di Remunerazione di INWIT si propone di:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi aziendali promuovendo la creazione di valore 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 della importanza del ruolo ricoperto, 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*.

RETRIBUZIONE FISSA

Questa componente 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 KF HAY che permette di avere il confronto fra la retribuzione del *management* e i dati della mediana osservati nel mercato esterno. A partire dal 2019 l'azienda intende gestire la politica retributiva sul fisso attraverso un sistema di bande retributive, che considerano differenti criteri tra cui la performance, il grado di *seniority*, la rilevanza della posizione ricoperta e il *know how* strategico della persona.

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.

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, per un numero complessivo di 24 Manager.

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.

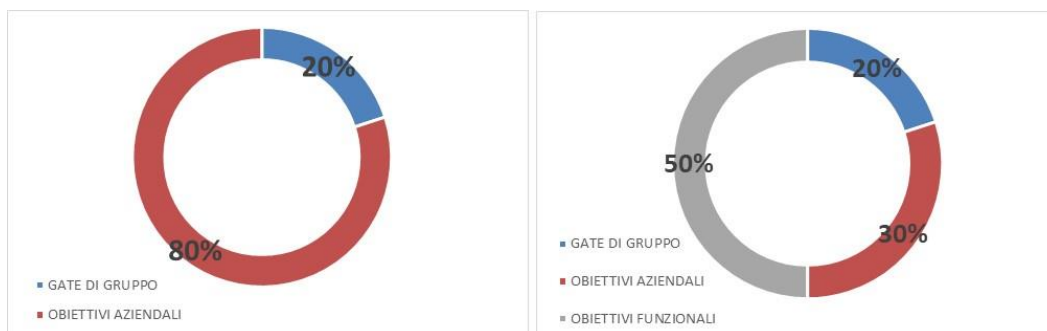
Gli obiettivi, fissati con riferimento ad indicatori di natura quantitativa, sono coerenti con le priorità strategiche definite nel piano industriale e sono misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi; in continuità rispetto agli

anni precedenti, gli obiettivi hanno un valore target, che è pari al valore del budget e un valore minimo e massimo, determinati con un'ampiezza variabile in funzione dello specifico obiettivo.

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.

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 2019, pertanto il *bonus* derivante dalla consuntivazione dell'MBO viene liquidato nell'anno successivo.

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

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.

Con questo strumento di nuova introduzione la Società intende:

- rafforzare l'allineamento degli interessi dei *manager* beneficiari a quelli degli azionisti, legando la remunerazione a specifici obiettivi di *performance*, il cui raggiungimento è strettamente collegato al miglioramento della *performance* della società ed alla crescita del valore della stessa nel lungo termine;
- contribuire alla fidelizzazione dei *manager* beneficiari, sviluppando l'*engagement* al raggiungimento di obiettivi di crescita definiti nel piano industriale nel corso del prossimo triennio;
- allineare la politica di remunerazione della società alle migliori prassi di mercato che tipicamente prevedono strumenti di incentivazione di lungo termine.

Il Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020 (il "Piano" o "LTI"), è un piano basato sulla attribuzione ai beneficiari di diritti a ricevere azioni gratuite (*performance share*) allo scadere del triennio di Piano (*vesting period*).

Il Consiglio di Amministrazione in data 6 novembre 2018 ha deliberato l'assegnazione ai beneficiari delle *performance shares*. 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.

Il numero di *performance shares* riconosciuto a *target* a ciascun beneficiario al momento dell'assegnazione del Piano, corrisponde ad una percentuale della retribuzione fissa espressa in azioni al valore del titolo a quella data, moltiplicato per il numero di esercizi che separa l'assegnazione dalla maturazione (*vesting period*).

In particolare, il numero di azioni assegnate all'Amministratore Delegato corrisponde al 50% della retribuzione fissa in caso raggiungimento del livello *target* e fino al 75% di tale remunerazione in caso di raggiungimento del massimo (*cap*).

Il numero di azioni assegnate agli altri Beneficiari è pari al 25% della remunerazione fissa in caso raggiungimento del livello *target*, e fino al 37,5% di tale remunerazione in caso di raggiungimento del massimo (*cap*).

La maturazione delle azioni è subordinata al raggiungimento dei parametri di *performance* rappresentati dal *Recurring Free Cash Flow* cumulato triennale, fissato nel Piano Industriale, con un peso pari al 40%; e dal *Total Shareholder Return* relativo misurato nel periodo 2018 – 2020, con un peso pari al 60%.

Il **Recurring Free Cash Flow** rappresenta il flusso di cassa generato dalla gestione operativa al netto degli investimenti per la manutenzione delle infrastrutture ed al netto degli oneri finanziari. Non vengono inclusi gli investimenti di sviluppo. I valori definiti per tale indicatore sono i seguenti:

MINIMO	TARGET RFCF	MASSIMO
-6,4%	valore cumulato Piano '18 – '20	+8%

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

Il calcolo del TSR è effettuato secondo la formula¹:

$$TSR_t = \frac{P_1 (\text{Prezzo dell'azione a fine periodo}) - P_0 (\text{Prezzo dell'azione a inizio periodo}) + (\text{Dividendi reinvestiti})}{P_0 (\text{Prezzo dell'azione a inizio periodo})}$$

In funzione del posizionamento del TSR di INWIT nella graduatoria delle aziende del *peer group*, viene applicata la seguente scala di premio:

POSIZIONAMENTO TSR INWIT IN GRADUATORIA	6° POSTO	5° POSTO	4° POSTO	3° POSTO	2° POSTO	1° POSTO
PERCENTUALE PREMIO	0%	0%	50%	100%	125%	150%

¹ t: anni di piano dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020

P₀: Prezzo dell'azione ad inizio periodo (1 gennaio 2018): media dei prezzi di riferimento del titolo nel trimestre precedente, con troncamento al secondo decimale

P₁: Prezzo dell'azione a fine periodo (31 dicembre 2020): media dei prezzi di riferimento del titolo dell'ultimo trimestre del Periodo di *Vesting*, con troncamento al secondo decimale

In caso di TSR assoluto di INWIT negativo, la suddetta scala viene riparametrata come di seguito indicato:

POSIZIONAMENTO TSR INWIT IN GRADUATORIA	6° POSTO	5° POSTO	4° POSTO	3° POSTO	2° POSTO	1° POSTO
PERCENTUALE PREMIO	0%	0%	33%	67%	83%	100%

L'attribuzione delle azioni ai beneficiari avverrà impiegando azioni proprie rivenienti da acquisti effettuati in esecuzione dell'autorizzazione, ai sensi degli articoli 2357 e 2357-ter del codice civile deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 13 aprile 2018. La Società nel mese di novembre 2018 ha avviato il programma di acquisti di azioni proprie, dandone informativa al pubblico nel rispetto della disciplina applicabile.

Al momento della maturazione delle *performance shares*, verranno altresì attribuite ai beneficiari azioni aggiuntive (*dividend equivalent*), 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.

Al termine del *vesting period* è previsto che il 50% delle azioni attribuite all'Amministratore Delegato e il 30% delle azioni attribuite agli altri beneficiari, sia soggetto ad un periodo di *lock-up* rispettivamente pari a 24 mesi e 12 mesi dal termine del periodo di *vesting*. Durante questo 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. Nel caso in cui il *periodo di vesting* sia accelerato a seguito di *change of control* o di *delisting* della Società, le azioni attribuite non saranno soggette ad alcun *lock-up*. Le azioni attribuite come *dividend equivalent* non saranno soggette a *lock up*.

Al Piano LTI viene applicato il meccanismo contrattuale del *claw back*.

La Società si è avvalsa del supporto professionale della società di consulenza Mercer per la definizione del Regolamento del Piano.

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.

Il Consiglio di Amministrazione ha proceduto a nominare l'Ing. Giovanni Ferigo anche Direttore Generale della Società.

Remunerazione del Presidente

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 aprile 2018 ha nominato Stefano Siragusa Presidente del Consiglio di Amministrazione, conferendo allo stesso, oltre alla rappresentanza legale e ai poteri allo stesso spettanti per legge, la rappresentanza della Società nei rapporti esterni con tutte le Autorità, le Istituzioni Italiane e Internazionali, gli Investitori e i media.

Nella riunione del 10 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, di attribuire al Presidente un compenso fisso di 75.000 euro lordi annui ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, a valere per il triennio di mandato 2018 - 2020, comprensivo anche dell'emolumento quale Consigliere.

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

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

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

Il Presidente è destinatario 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.

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 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.

In sintesi, il rapporto di amministrazione ex art. 2389, comma 3, del codice civile è remunerato da un importo variabile a target pari a 204.000 euro annui lordi (importo dato dalla somma della quota della remunerazione variabile a breve pari a 34.000 euro annui lordi e di quella variabile di medio/lungo termine pari a 170.000 annui lordi).

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)

La *score card* dell'MBO 2019 assegnata all'Amministratore Delegato sarà costituita dai 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					

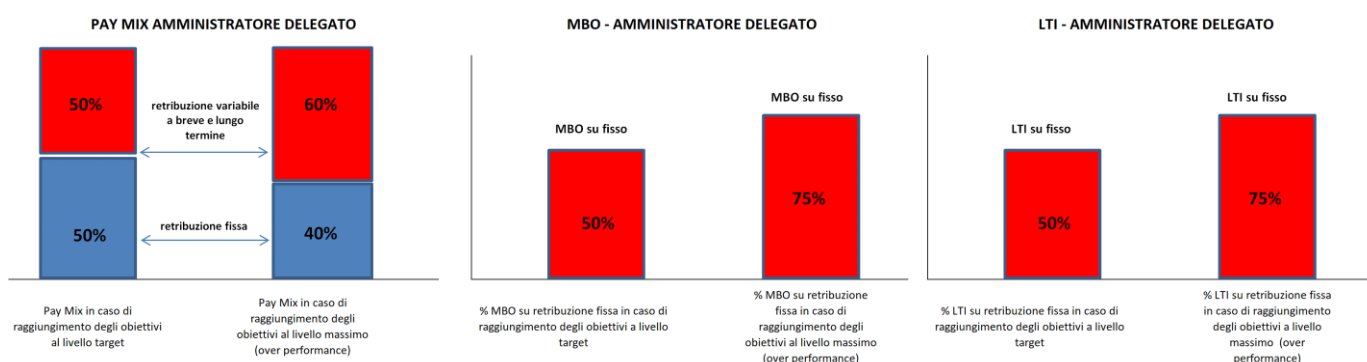
^(*) Si rimanda al paragrafo 3 per il funzionamento del gate

RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)

L'Amministratore Delegato è stato inserito tra i beneficiari del Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020 della Società, con l'attribuzione di azioni gratuite pari, per ciascun anno di piano, 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*).

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, le azioni non saranno attribuite.

Di seguito è rappresentato il *pay mix* ipotizzato per il 2019 e la percentuale di MBO e dell'LTI sulla retribuzione fissa, nei livelli di raggiungimento target e massimo degli obiettivi.



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.

TRATTAMENTI DI SEVERANCE

Al momento dell'approvazione della presente Relazione, non sono previsti a favore dell'Amministratore Delegato *trattamenti di severance*¹, patti di stabilità o impegni di non concorrenza. E' in corso di svolgimento una istruttoria sul tema: eventuali previsioni saranno sottoposte all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

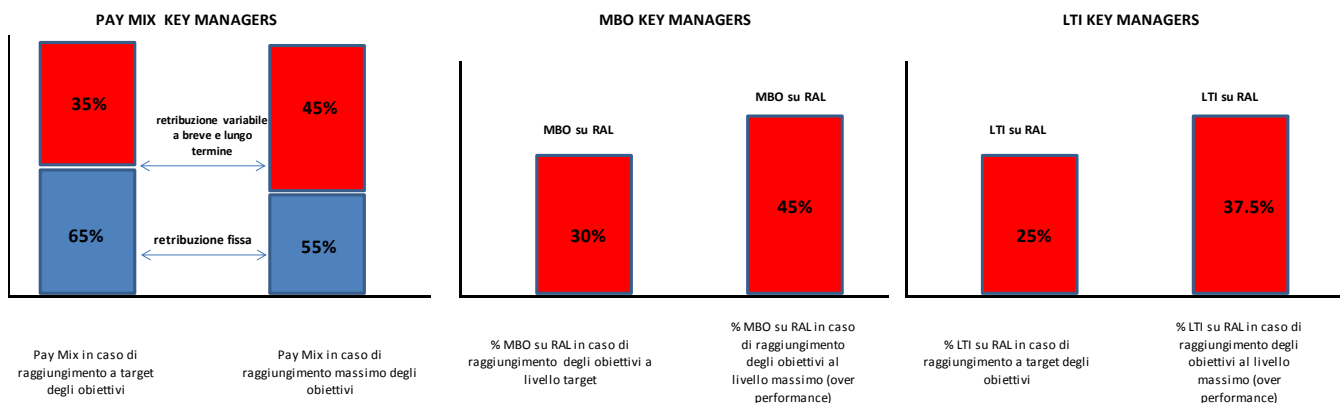
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Oltre all'Amministratore Delegato, sono Dirigenti con responsabilità strategiche 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.

Di seguito è rappresentato il *pay mix* ipotizzato per il 2019 e la percentuale di MBO e dell'LTI sulla retribuzione fissa, nei livelli di raggiungimento target e massimo degli obiettivi.



RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)

L'importo complessivo del bonus variabile a breve termine definito per i Key Manager per il 2019, 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.

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

RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)

I Key Manager sono stati inseriti, secondo le modalità descritte nel paragrafo 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 raggiungimento del livello target e fino al 37,5% di tale retribuzione in caso di raggiungimento del livello massimo (*cap*).

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, le azioni non saranno attribuite.

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.

La Società non ha in essere con i Dirigenti con responsabilità strategiche trattamenti di *severance*¹, patti di stabilità o impegni di non concorrenza.

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:

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

- 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. 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 2018 la funzione Human Resources ha dato avvio al periodico aggiornamento delle tavole di rimpiazzo che si concluderà con la costruzione della matrice di *readiness* entro il primo semestre 2019.

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

SECONDA SEZIONE: RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI RELATIVE ALL'ESERCIZIO 2018

PREMESSA

Il presente Resoconto sulle Remunerazioni illustra la politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2018, con riferimento ai compensi percepiti dagli Organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica, fornendone un consuntivo.

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), che è stato 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.

1. *PRESIDENTE*

L'ing. Stefano Siragusa è stato nominato Presidente dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 aprile 2018.

Nella riunione del 10 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, di attribuire al Presidente un compenso fisso di 75.000 euro lordi annui ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, a valere per il triennio di mandato 2018 - 2020, 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, che è un dirigente di TIM, è stato riversato a quest'ultima in applicazione alle policy di Gruppo.

La carica di Presidente è stata ricoperta dal 1° gennaio 2018 e sino al rinnovo dell'organo consiliare (Assemblea del 13 aprile 2018) dal Professor Francesco Profumo. Nel periodo il suo compenso è stato rappresentato esclusivamente da un emolumento fisso di euro 75.000 lordi annui.

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 è stato determinato in coerenza con le deleghe e i poteri attribuiti, ed è composto:

- 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 a target (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 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 al paragrafo 4.

RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE

La score card dell'MBO 2018 approvata dal Consiglio di Amministrazione prevedeva i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	PESO
TIM Group Ebitda GATE * (€Mln)	20%
Ebitda Inwit (€Mln)	30%
Costi di Locazione + (capex acquisti terreni e diritti di superficie)/6 (€Mln)	25%
Numero Realizzazioni (nuovi siti, small cells, das, backhauling, Internet Of Things)	25%

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

I risultati inerenti l'esercizio 2018 approvati dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 18 febbraio 2019, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari al 61,27% nella scala percentuale di misurazione utilizzata.

L'applicazione di tale punteggio determina per l'Amministratore Delegato la maturazione di un bonus di 104.159,00 euro lordi, pari al 30,6% della retribuzione annua lorda.

RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE

L'Amministratore Delegato rientra tra i beneficiari del Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020 (il "Piano" o "LTI"), approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 aprile 2018 e descritto nella nell'apposito capitolo della Prima Sezione della presente Relazione.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nel 2018 è riportato nelle Tabelle 1, 3A e 3B della Seconda Parte di questa sezione.

La carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal 1° gennaio 2018 e sino al rinnovo dell'organo consiliare (Assemblea del 13 aprile 2018) dall'Ingegnere Oscar Cicchetti. In questo periodo l'ing Cicchetti ha percepito pro-quota il compenso fisso pari a 400.000 euro annui lordi e la liquidazione del premio MBO 2017.

3. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A seguito della modifica dell'assetto organizzativo della Società avvenuto il 31 luglio 2018, descritta nella Premessa alla Prima Sezione della Relazione, il Consiglio di Amministrazione in data 6 novembre 2018 ha deliberato:

- di individuare l'Ingegnere Elisa Patrizi, Responsabile della funzione Technology & Operations, quale nuovo Key Manager della Società
- di confermare nella qualifica di Key Manager il Signor Emilio Maratea, Responsabile della Funzione Marketing & Sales e il Dottor Andrea Balzarini, Responsabile della Funzione Administration, Finance, Control & Business Support;
- di non confermare nella qualifica il Dottor Rafael Perrino, Responsabile della Funzione Administration, Control & Risk Management

La remunerazione complessivamente percepita nel corso del 2018 dai Key Manager della Società, è così composta:

- retribuzione annua lorda fissa, in relazione al rapporto di lavoro dipendente;
- retribuzione annua variabile a breve termine, legata alla partecipazione all'MBO della Società;
- 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)

I risultati inerenti l'esercizio 2018 approvati dal Consiglio, nella riunione del 18 febbraio 2019, hanno condotto alla determinazione di un punteggio complessivo medio di performance MBO pari al 77,17% nella scala percentuale di misurazione utilizzata.

L'applicazione di tale punteggio ha determinato la maturazione di un bonus cumulato per i Key Manager di 100.114 euro lordi¹ che sarà erogato nel corso del primo semestre 2019.

Si segnala che, differentemente rispetto a quanto riportato nella Prima Sezione della Relazione 2018, il peso relativo dell'obiettivo Performance Management è stato ridimensionato passando dal 20% al 10% complessivo (5% componente obiettivo e 5% componente comportamenti).

RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE (LTI)

I dirigenti con responsabilità strategiche rientrano tra i beneficiari del Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine 2018-2020 (il "Piano" o "LTI"), approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 aprile 2018 e descritto nella nell'apposito capitolo della Prima Sezione della presente Relazione.

¹ Il bonus erogato tiene conto del riproporzionamento operato per E. Patrizi e per R. Perrino, in relazione alla permanenza nel ruolo.

Per il dettaglio della remunerazione percepita nel 2018 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 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 compenso aggiuntivo attribuito ai Consiglieri indipendenti componenti il Comitato Strategico è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 novembre 2018.

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.

Il residuo del compenso globale, pari a euro 15.000, riservato a successivi impieghi per comitati e/o altri incarichi speciali, alla data di approvazione della presente Relazione, non è stato ancora utilizzato.

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.

Agli Amministratori non esecutivi in carica dal 1° gennaio al 13 aprile 2018 (data in cui l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione) è stato riconosciuto un compenso annuo lordo di euro 45.000 annui lordi (ad eccezione del Consigliere Nuzzolo che vi aveva rinunciato).

Inoltre è stato riconosciuto un compenso aggiuntivo di:

- euro 20.000 annui lordi per ciascun componente del Comitato per il controllo e i rischi ed euro 25.000 annui lordi per il Presidente;
- euro 15.000 annui lordi per ciascun membro del Comitato per le nomine e la remunerazione ed euro 20.000 annui lordi per il Presidente.

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.

I componenti il Collegio Sindacale, in carica sino al rinnovo dell'organo (Assemblea degli Azionisti del 13 aprile 2018) hanno percepito un compenso annuo lordo pari a euro 45.000 per il Presidente e a euro 30.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nell'esercizio 2018 è riportato più avanti nella Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

SECONDA PARTE

TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2018

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)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Siragusa	Presidente	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	54.041						54.041		
Giovanni Ferigo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	209.231		104.159		44		313.434	141.212	
Enrico Maria Bignami	Cosigliere	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	32.425	21.068					53.493		
Secondina Giulia Ravera	Cosigliere	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	32.425	21.068					53.493		
Francesca Balzani	Cosigliere	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	32.425	14.411					46.836		
Laura Cavatorta	Cosigliere	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	32.425	10.808					43.233		
Filomena Passeggio	Cosigliere	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	32.425	14.411					46.836		
Luca Aurelio Guarna	Cosigliere	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	32.425	18.014					50.439		
Gigliola Bonino	Cosigliere	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	32.425						32.425		
Agostino Nuzzolo	Cosigliere	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	32.425						32.425		
Mario Di Mauro	Cosigliere	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	32.425						32.425		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				555.097	99.780	104.159	0	44	0	759.080	141.212	0
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				555.097	99.780	104.159	0	44	0	759.080	141.212	0

NOTE:

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

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 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; la col. 2) si riferisce ai compensi percepiti in qualità di *Lead Independent Director* (3.603€) e di componente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (10.808€) e del Comitato Strategico (6.657€).

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 al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (14.411€) e del Comitato Strategico (6.657€).

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

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.

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

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

Collegio sindacale

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio sindacale e Organismo di Vigilanza	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	50.438						50.438		
Umberto La Commara	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	36.027						36.027		
Michela Zeme	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	13/04/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	36.027						36.027		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				122.492						122.492		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				122.492						122.492		

Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				455.686		95.162		12.805		563.653	66.608	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				455.686		95.162		12.805		563.653	66.608	

NOTE:

Gli importi in colonna 1), 2) e 4) fanno riferimento a quanto percepito nel corso dell'esercizio 2018 da quanti hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (4 dirigenti). Pertanto per l'ing. Patrizi il periodo di riferimento è dal 06/11/2018-31/12/2018 (data della nomina a dirigente con responsabilità strategiche); e per il dott. Perrino il periodo di riferimento è dal 01/01/2018-06/11/2018 (data revoca della nomina a dirigente con responsabilità strategiche). In colonna 7) il fair value è contabilizzato ad anno intero.

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

Consiglio di amministrazione cessato

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Profumo	Presidente	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	21.164						21.164		
Oscar Cicchetti	Amministratore Delegato	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	114.444				1.253		115.697		
Paola Maria Gina Schwizer	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699	7.055					19.754		
Primo Ceppellini	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699	5.644					18.343		
Alessandro Foti	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699	5.644					18.343		
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699	5.644					18.343		
Paola Bruno	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699	4.233					16.932		
Giuseppe Gentili	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699	4.233					16.932		
Filomena Passeggio	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699	9.877					22.576		
Luca Aurelio Guarna	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699	9.877					22.576		
Giuseppe Recchi	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699						12.699		
Piergiorgio Peluso	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699						12.699		
Agostino Nuzzolo	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017							0		
Saverio Orlando	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699						12.699		
Venanzio Iacozzilli	Consigliere	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.699						12.699		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				287.996	52.207	0	0	1.253	0	341.456	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				287.996	52.207	0		1.253		341.456		

NOTE:

Francesco Profumo: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Consigliere di Amministrazione

Oscar Cicchetti: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. deliberato dal Consiglio di Amministrazione; in col. 3) L'importo, riconosciuto ex art. 2389 c. 3 c.c., si riferisce al "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso; in colonna 4) è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati (autovettura ad uso promiscuo).

Paola Maria Gina Schwizer: 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

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

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

Cristina Finocchi Mahne: 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 Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Paola Bruno: 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

Giuseppe Gentili: 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 percepito in qualità di componente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (4.233€) e del Comitato per il Controllo e i Rischi (5.644€)

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 percepito in qualità di componente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (4.233€) e del Comitato per il Controllo e i Rischi (5.644€)

Giuseppe Recchi: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

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

Agostino Nuzzolo: l'avv. Nuzzolo, nominato Consigliere di Amministrazione in data 20 aprile 2017, ha rinunciato al compenso

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

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

Collegio sindacale cessato

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enrico Maria Bignami	Presidente Collegio sindacale e Organismo di Vigilanza	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	12.575						12.575		
Umberto La Commara	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	8.384						8.384		
Michela Zeme	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	01/01/2018-13/04/2018	approvazione bilancio 2017	8.384						8.384		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				29.343						29.343		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				29.343						29.343		

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	
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	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI 2018-2020 CdA del 06/11/2018			82.152	€ 423.636	triennale 2018-2020	06/11/2018	€ 6,208	-	-	-	€ 141.212
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					82.152	€ 423.636							€ 141.212
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					82.152	€ 423.636							€ 141.212
	Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano LTI 2018-2020 CdA del 06/11/2018			38.750	€ 199.824	triennale 2018-2020	06/11/2018	€ 6,208	-	-	-	€ 66.608
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					38.750	€ 199.824							€ 66.608
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					38.750	€ 199.824							€ 66.608

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e controllo									
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Giovanni Ferigo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	MBO 2018 delibera del C.d.A. INWIT del 2 marzo 2018 e lettera del 23/05/2018	104.159						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			104.159						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			104.159						
Piani di incentivazione monetari a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Dirigenti con responsabilità strategiche		MBO 2018 Lettera del 30/05/2018 e del 03/10/2018	100.114						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			100.114						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			100.114						
<p>I Bonus fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2018 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche (4 dirigenti). Il bonus erogato tiene conto del riproporzionamento operato per E. Patrizi, in relazione alla permanenza nel ruolo per il periodo 06/11//2018 (data della nomina a dirigente con responsabilità strategiche) al 31/12/2018 ; e per il dott. R. Perrino relativo al periodo dal 01/01/2018 al 06/11/2018 (data revoca della nomina a dirigente con responsabilità strategiche).</p>									

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

Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2018	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2018	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Stefano Siragusa			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
Mario Di Mauro			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Collegio Sindacale						
Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2018	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2018	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018 (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 2017 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2018	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2018	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Elisa Patrizi	INWIT	ordinarie	1.450	nessuna	nessuna	1.450
Rafael Giorgio Perrino			nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Emilio Maratea			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.