



# **Infrastrutture Wireless Italiane**

## **A Strong Signal**

**INWIT**

## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2016**

*AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 58/1998*

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELL'11 MARZO 2016.**

**DISPONIBILE SUL SITO INTERNET [WWW.INWIT.IT](http://WWW.INWIT.IT)**

**Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. - INWIT** - è il maggiore Tower Operator del Paese nato grazie al conferimento, ricevuto da parte di Telecom Italia nel marzo 2015, di un ramo d'azienda avente ad 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) e impianti tecnologici, necessarie ad ospitare gli apparati di rice-trasmissione di proprietà di Telecom Italia e degli altri clienti.

Il 2015 è stato l'anno di nascita e quello della quotazione in Borsa Italiana: il successo dell'operazione di offerta pubblica di vendita, avvenuta a giugno 2015, è ben rappresentato dall'elevato tasso di *oversubscription* registrato.

INWIT riconosce l'importanza della trasparenza sui sistemi retributivi adottati dal suo primo anno di costituzione, che sono ispirati ai principi del codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e che sostengono la crescita dell'azienda, allineando l'azione del management agli interessi degli *stakeholder* e di tutti gli azionisti.

Le informazioni contenute nell'immagine sotto riportata sono aggiornate al 1° aprile 2015, data di conferimento del ramo d'azienda Tower di Telecom Italia S.p.A..



# SOMMARIO

PREMESSA .....	4
INWIT: COSTITUZIONE ED EVOLUZIONE NEL 2015.....	5
STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	6
<b>1 PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2016 .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2016 .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2.2 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....</b>	<b>18</b>
<b>2 SEZIONE SECONDA: RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI RELATIVE ALL'ESERCIZIO 2015.....</b>	<b>23</b>
PREMESSA .....	23
PRIMA PARTE .....	23
2.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	23
2.2 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI – AMMINISTRATORE DELEGATO .....	24
2.3 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO .....	25
2.4 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	26
SECONDA PARTE .....	28
TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2015.....	28

## PREMESSA

La presente relazione (la “Relazione”), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2016, 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”), definisce e illustra:

- nella prima sezione, la politica di remunerazione (la “Politica”) prevista per il 2016 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”), specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell’esercizio 2015 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito il “Codice di Autodisciplina”), come da ultimo modificate nel luglio 2015.

La Relazione è trasmessa a Borsa Italiana ed è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio che si riferisce all’esercizio 2015 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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

## INWIT: COSTITUZIONE ED EVOLUZIONE NEL 2015

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (in forma abbreviata "INWIT") opera in Italia nel settore delle infrastrutture per le comunicazioni elettroniche, e, più specificatamente, offre servizi integrati di ospitalità presso i propri siti per sistemi e apparati di rice-trasmissione di proprietà dei propri clienti, apparati che costituiscono parte integrante delle reti di telecomunicazioni, in particolare per l'accesso radiomobile e reti *broadcasting*.

INWIT opera nel settore in seguito al conferimento, ricevuto da parte di Telecom Italia nel marzo 2015, e con efficacia a partire dal 1° aprile 2015, del ramo d'azienda avente a oggetto principalmente le attività relative alla realizzazione e alla gestione di infrastrutture passive dei siti, costituite da strutture civili (come torri, tralicci e pali) e impianti tecnologici, necessarie a ospitare gli apparati di rice-trasmissione (infrastrutture attive) di proprietà di Telecom Italia e di altri clienti.

Gli operatori infrastrutturali che operano in questo settore vengono anche denominati *Tower Company* o *Tower Operator*. In tale contesto, INWIT si distingue per essere il primo *Tower Operator* italiano per numero di siti gestiti, con un particolare focus sui servizi radiomobili.

Il parco di INWIT al 31 dicembre 2015 include 11.499 siti distribuiti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale, quale risultato di oltre 40 anni di attività di sviluppo delle reti radiomobili da parte del Gruppo Telecom Italia. Il *know-how* tecnico, gestionale e manageriale della Società è dunque assicurato da personale con consolidata e specifica esperienza maturata negli anni.

Dalla data del 22 giugno 2015, le azioni ordinarie di INWIT sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. Attualmente Telecom Italia S.p.A. rappresenta l'azionista di controllo, con il 60% di azioni possedute.

In data 25 settembre 2015, il Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia S.p.A. ha deliberato in merito all'avvio del processo di valorizzazione di INWIT che è attualmente in corso.

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Società, a seguito del conferimento del ramo di azienda, al fine di assicurare la piena operatività ed il raggiungimento degli obiettivi aziendali, ha adottato un modello organizzativo che prevede il presidio delle principali attività necessarie per la gestione e lo sviluppo del business aziendale.

La struttura organizzativa adottata dalla società prevede al riporto dell'Amministratore Delegato le seguenti funzioni, delle quali vengono descritte le principali attività:

- la funzione **Business Management & Operations**, che ha la responsabilità di tutte le leve operative ed in particolare dei processi di vendita, contrattualizzazione e gestione dei clienti, della ricerca ed acquisizione dei siti, della gestione dei contratti di locazione, della rinegoziazione dei termini e delle condizioni contrattuali, delle attività di gestione operativa dei Siti e degli Impianti. In particolare per la gestione operativa delle attività relative ai siti diffusi su tutto il territorio nazionale, la funzione Business Management & Operations opera attraverso 4 presidi territoriali Nord Ovest, Nord Est, Centro e Sud;
- la funzione **Finance & Administration**, che assicura il presidio delle attività di pianificazione e controllo, delle attività di amministrazione, gestione contabilità e predisposizione bilancio, di gestione della finanza, di gestione dei rapporti con gli investitori e la comunità finanziaria ed infine di *procurement*;
- la funzione **Legal**, che assicura la tutela legale della Società attraverso le attività di consulenza e assistenza ai fini della predisposizione, redazione, negoziazione, interpretazione ed esecuzione di contratti, di gestione e risoluzione di eventuali controversie e contenziosi, La Funzione Legal assicura inoltre le attività di *compliance* e gli adempimenti societari;
- la funzione **People Value**, che assicura l'assunzione, la gestione e lo sviluppo del personale, la definizione delle politiche di remunerazione, la valutazione delle performance, la definizione ed adozione dell'assetto organizzativo che supporti in modo efficace ed efficiente il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A riporto del Consiglio di Amministrazione opera la funzione **Audit**, che assicura la definizione e la realizzazione dei programmi di revisione (cioè di controllo su processi e attività svolte), la predisposizione delle relazioni relative agli interventi di revisione effettuati ed il monitoraggio dell'attuazione dei piani di miglioramento definiti a seguito degli interventi di revisione.

Al 31 dicembre 2015, INWIT ha in organico 70 persone.

# 1 PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2016

## EXECUTIVE SUMMARY

La Politica di Remunerazione di INWIT ha l'obiettivo di:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi di *business*, promuovendo l'allineamento degli interessi e dell'operato del *management* alle strategie aziendali;
- promuovere la creazione di valore per gli azionisti, tramite la sostenibilità dei risultati nel medio- lungo termine ed il miglioramento continuo della *performance* aziendale;
- rafforzare l'*engagement* del *management* attraverso il riconoscimento della criticità del ruolo ricoperto, dei risultati conseguiti, della qualità dell'apporto manageriale e professionale, avendo sempre a riferimento il confronto con il mercato esterno e la necessaria competitività sul mercato del lavoro.

La politica di remunerazione 2016 conferma i principi adottati nel 2015, con la finalità di dotare la Società, in un arco temporale coerente con gli obiettivi di crescita, di una struttura retributiva allineata alle *best practice* di mercato.

La politica sulla **retribuzione fissa** ha come riferimento l'allineamento tendenziale verso i valori mediani rilevati nel mercato con cui INWIT si confronta (c.d. "mercato selezionato"). Gli interventi saranno prioritariamente rivolti alle risorse che presidiano ruoli critici per il business ed in possesso delle competenze chiave.

La politica sulla **retribuzione variabile** a breve (MBO) coinvolge l'Amministratore Delegato, i *Key Manager* e tutti i responsabili delle funzioni aziendali individuate con disposizione organizzativa, in linea con il completamento del *deployment* della struttura, e ha a riferimento i valori mediani di mercato.

La scala di *pay-out* dell'MBO è stabilita in un *range* dal 70% del *bonus* previsto nel caso di raggiungimento del livello minimo definito per gli obiettivi, al 100% del *bonus* al raggiungimento del livello *target* fino ad un *cap* del 140% del *bonus* per risultati traguardanti il livello massimo.

I KPI della *score card* 2016 derivano dai punti chiave della strategia di INWIT per il prossimo arco di Piano 2016 - 2018:

- la crescita dell'EBITDA;
- la massimizzazione dei ricavi da ospitalità;
- l'incremento dell'efficienza;
- lo sviluppo delle opportunità derivanti dal business delle *small cell*.

I **benefici non monetari** 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.

La Società, in considerazione della sua recente costituzione e del *deployment* organizzativo e societario attualmente in atto, non ha ancora introdotto un sistema di retribuzione variabile a lungo termine (LTI), riservandosi di approfondire il tema per una futura adozione.



## 1.1 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 del Gruppo Telecom Italia.

INWIT ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015, i Principi di Autodisciplina, successivamente modificati (in data 21 dicembre 2015) a seguito della costituzione della Funzione Audit.

Ai sensi della procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate della Società (consultabile sul sito internet [www.inwit.it](http://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.

Gli organi coinvolti nel processo di remunerazione sono:

- l'Assemblea degli Azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Di seguito si indicano le principali attribuzioni degli organi societari coinvolti:

<b>Assemblea degli Azionisti</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Si esprime annualmente, con voto non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, recante la politica di remunerazione almeno per l'anno successivo a quello di consuntivazione;</li><li>▪ 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;</li><li>▪ 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.</li></ul>

### **Consiglio di Amministrazione:**

La composizione del Consiglio di Amministrazione nominato al momento della costituzione della Società - che rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2017 - è stata ampliata dall'Assemblea degli Azionisti del 15 maggio 2015, che ha portato a undici il numero dei suoi membri. Sei Consiglieri (Paola Bruno, Primo Ceppellini, Elisabetta Colacchia, Cristina Finocchi Mahne, Alessandro Foti e Paola Schwizer) sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998 e dal Codice di Autodisciplina. Il Consigliere Paola Bruno è stata cooptata nel Consiglio in data 21 dicembre 2015, in sostituzione di Umberto Tombari, che ha rassegnato in data 13 novembre 2015 le dimissioni da Consigliere e Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Di seguito sono rappresentati i compiti svolti dal Consiglio in materia di remunerazione che, al fine di assicurare che le proprie scelte siano adeguatamente istruite, conformi alle regole di trasparenza e di rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse, si avvale del supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione:

<b>Consiglio di Amministrazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Approva la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;</li><li>▪ 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;</li><li>▪ 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;</li><li>▪ Definisce, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;</li><li>▪ 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.</li></ul>

### **Comitato per le Nomine e la Remunerazione:**

Il Consiglio di Amministrazione in data 18 maggio 2015, ha nominato membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione i Consiglieri indipendenti Elisabetta Colacchia, Cristina Finocchi Mahne e Umberto Tombari, al quale, successivamente, il Comitato ha attribuito la carica di Presidente.

A seguito delle dimissioni rassegnate in data 13 novembre 2015 dal Consigliere Tombari, che ricopriva la carica di Presidente, il Consiglio di Amministrazione in data 21 dicembre 2015 ha nominato il Consigliere Paola Bruno componente del Comitato. Il Comitato, in data 14 gennaio 2016 ha attribuito al Consigliere Cristina Finocchi Mahne la carica di Presidente.

Di seguito sono rappresentati i compiti svolti dal Comitato in materia di remunerazione:

<b>Comitato per le Nomine e la Remunerazione</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Propone i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio;</li><li>▪ Sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti;</li><li>▪ Esamina con il supporto della Funzione People Value la politica per la remunerazione della popolazione manageriale, con particolare riguardo ai Dirigenti con responsabilità strategiche;</li><li>▪ 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;</li><li>▪ 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, verificandone l'effettivo raggiungimento;</li><li>▪ Monitora l'applicazione delle decisioni assunte dagli organi competenti e delle policy aziendali in materia di compensation del Top Management</li></ul>

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 processo di definizione delle Politiche di Remunerazione, la Funzione People Value:

- propone al Comitato per le Nomine e la Remunerazione l'architettura complessiva del sistemi di incentivazione manageriale, individuando i meccanismi di funzionamento e gli obiettivi funzionali da assegnare ai Dirigenti con responsabilità strategica;

- informa il Comitato per le Nomine e la Remunerazione sugli interventi relativi alla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica;
- analizza e monitora nel tempo, rispetto a quanto stabilito, l'applicazione e la coerenza della politica generale della remunerazione, proponendo eventuali correttivi;
- fornisce al Comitato per le Nomine e la Remunerazione il supporto tecnico e tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

## 1.2 LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2016

La Politica di Remunerazione di INWIT si propone di:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi di *business*, promuovendo l'allineamento degli interessi e dell'operato del *management* alle strategie aziendali;
- promuovere la creazione di valore per gli azionisti, tramite la sostenibilità dei risultati nel medio- lungo termine ed il miglioramento continuo della performance aziendale;
- rafforzare l'*engagement* del management attraverso il riconoscimento della criticità del ruolo ricoperto, dei risultati conseguiti, della qualità dell'apporto manageriale e professionale, avendo sempre a riferimento il confronto con il mercato esterno e la necessaria competitività sul mercato del lavoro.

La politica 2016 conferma l'impianto retributivo adottato lo scorso anno, con l'obiettivo di dotare la Società, in un arco temporale coerente con gli obiettivi di crescita, di una struttura retributiva sempre più allineata alle *best practice* di mercato.

Allo stesso tempo, i necessari affinamenti apportati alla politica di remunerazione 2016 prendono le mosse dagli obiettivi e dalle sfide rappresentate nel nuovo piano industriale di INWIT 2016 – 2018.

Il Piano 2016-2018 mira a rafforzare la leadership di INWIT prevedendo l'ulteriore aumento dei ricavi, attraverso la crescita di ospiti sulle infrastrutture e la realizzazione di nuovi siti; la realizzazione di infrastrutture wireless di nuova generazione, come le *small cell*, che saranno fondamentali per lo sviluppo delle reti mobili di quinta generazione; e un miglioramento della redditività derivante principalmente dal rigoroso controllo dei costi, dalla rinegoziazione dei canoni di affitto e dall'acquisto della proprietà o dei diritti d'uso pluriennali dei terreni e dei tetti che ospitano le infrastrutture.

Il pacchetto retributivo previsto per il *management* di INWIT è formato da:

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

In considerazione della sua recente costituzione e del *deployment* organizzativo e societario ancora in atto, INWIT non ha ancora introdotto un sistema di retribuzione variabile a lungo termine (LTI), riservandosi di approfondire il tema per una futura adozione.

Componente	Finalità, caratteristiche, criteri
Retribuzione fissa	Mira a valorizzare le competenze, la professionalità, il contributo richiesto dal ruolo ricoperto, con l'obiettivo di supportare la motivazione e l'engagement. La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, con riferimento alle posizioni equivalenti nel mercato e sulla base della continuità della performance individuale e aziendale
Retribuzione Variabile a breve termine	Erogata annualmente in forma monetaria è lo strumento che consente di motivare e indirizzare l'azione del management nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi aziendali. L'importo dell'incentivazione annuale di breve periodo è funzione del ruolo di responsabilità ricoperto e della performance aziendale e individuale
Benefici non monetari	Sono parte integrante del pacchetto retributivo e si caratterizzano per la loro natura assistenziale, previdenziale: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, copertura assicurativa, autovettura ad uso promiscuo

## RETRIBUZIONE FISSA

Gli interventi sulla leva fissa hanno il duplice scopo di avviare l'avvicinamento delle prassi retributive interne a quelle di mercato e di agire da leva motivazionale verso le risorse migliori.

L'ampiezza e la strategicità dei ruoli di responsabilità organizzativa, sono state oggetto di valutazione nel 2015 da parte di Korn Ferry Hay Group, primaria società di consulenza manageriale, leader a livello mondiale nelle *job evaluation* e nelle indagini retributive.

L'utilizzo del sistema di *job evaluation* consente ad INWIT il confronto diretto con l'andamento dei mercati retributivi di riferimento e il monitoraggio continuo del livello di competitività retributiva aziendale. Il confronto è effettuato mediante opportuni *benchmark* - rappresentati da aziende paragonabili ad INWIT appartenenti ai settori *utility*, *high-tech*, infrastrutturali ed industriali – condotti con la società Korn Ferry Hay Group.

## RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE

Il piano di retribuzione variabile a breve termine 2016 (MBO) è, come nel 2015, fortemente agganciato agli obiettivi strategici ed economici dell'azienda, in modo da supportare l'allineamento degli interessi del *management* al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti.

L'assegnazione dell'MBO 2016 coinvolge l'Amministratore Delegato, i *Key Manager* e tutti i responsabili delle funzioni aziendali individuate con disposizione organizzativa, in linea con il completamento del *deployment* della struttura.

L'MBO 2016 prevede una scala di *pay-out* stabilita in un *range* dal 70% del *bonus* previsto nel caso di raggiungimento del livello minimo definito per gli obiettivi, al 100% del *bonus* al raggiungimento del livello *target* fino ad un *cap* del 140% del *bonus* per risultati riguardanti il livello massimo.

Il *bonus*, differenziato in funzione del ruolo, viene definito a livello *target* (100%) fino ad una predeterminata percentuale della retribuzione annua lorda individuale.

Di seguito viene rappresentata la scala di *pay-out* dell'MBO, assumendo che tutti gli obiettivi raggiungano rispettivamente il livello inferiore al minimo, il livello minimo, il livello *target* e il livello massimo. Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, quindi sono possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi, per l'apprezzamento dei quali si utilizza il meccanismo di interpolazione lineare.

Livelli di Performance	Scala parametrica
Tutti gli obiettivi sotto il Livello Minimo	0%
Tutti gli obiettivi al Livello Minimo	70%
Tutti gli obiettivi al Livello Target	100%
Tutti gli obiettivi al Livello Massimo	140%

I KPI recepiti nella *score card 2016* sono definiti in sostanziale continuità con il 2015 ed in coerenza con gli obiettivi del Piano industriale della Società.

Gli obiettivi delineati nel piano 2016 - 2018 sono in continuità con il piano presentato dall'Azienda nel 2015, confermando la priorità assegnata alla massimizzazione dei ricavi di ospitalità, all'incremento dell'efficienza e allo sviluppo dei nuovi business. Particolare enfasi è posta sulla strategicità del programma di *land acquisition* (acquisto della proprietà dei terreni) come strumento di efficienza dei costi di locazione, e di sviluppo delle *small cell*.

I livelli di raggiungimento attesi dei singoli obiettivi, sono determinati in linea con il budget annuale.

Di seguito sono riportati i principali KPI presenti nella *score card 2016*:

- la crescita dell'EBITDA;
- la massimizzazione dei ricavi da ospitalità attraverso lo sviluppo di nuovi siti e di nuovi contratti con i *tenant*;
- l'incremento del rapporto di *tenancy*, rappresentato dal numero di *Tenant* medio per sito, che è uno dei principali indicatori di performance di una Tower Co;
- l'incremento dell'efficienza attraverso la prosecuzione delle attività di controllo dei costi, delle attività di rinegoziazione degli affitti e di sostituzione di siti eccessivamente costosi;
- un accelerato piano di acquisto della proprietà dei terreni e di diritti d'uso pluriennali dei tetti su cui sono installate le infrastrutture della società;
- lo sviluppo di un piano mirato di realizzazione di *small cell*.

I KPI saranno declinati in funzione delle responsabilità di ciascun *manager* incentivato.

La *score card* è articolata in:

- **obiettivi aziendali**, rappresentati da:
  - EBITDA. Per questo obiettivo è previsto un gate che ne condiziona l'*ability to pay*;
  - Saving dei canoni di locazione;
  - Ricavi da ospitalità verso Terzi (Other Licensed Operators - OLO).

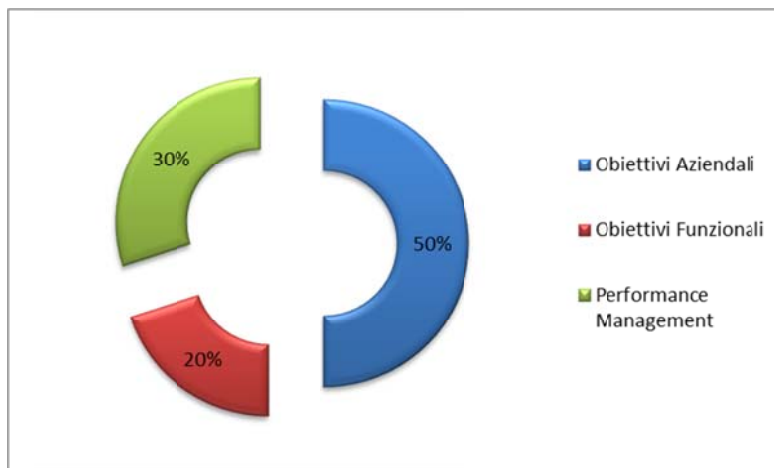
- **obiettivi funzionali**, legati alla specifica attività di ciascuna funzione aziendale.
- **Performance Management**, sistema di valutazione del contributo individuale ispirato alle *best practice* internazionali e si basa sul principio fondamentale che *l'enterprise contribution* sia sostenuto dalla *performance*, dal merito individuale e dall'aderenza ad un modello predefinito di comportamento (ispirato al modello di *leadership* adottato nel Gruppo Telecom Italia).

La sezione del *Performance Management* comprende:

- una componente legata ad un **obiettivo individuale**;
- una componente legata alla **valutazione dei comportamenti**. La valutazione sul comportamento è effettuata in modalità *"multirater"* ovvero recependo le valutazioni effettuate da parte del capo, dei *peer* (manager di pari livello organizzativo) e dei collaboratori.
- le due componenti alimentano per il 50% la sintesi finale, che sarà valutata su una scala che va da 1 a 7; il raggiungimento di un livello inferiore al 3 non genererà alcun *pay out*, mentre al conseguimento di un livello da 3 a 7 corrisponderà il riconoscimento di un premio in misura crescente, da calcolarsi attraverso una interpolazione lineare predefinita. Nel caso dei *Key Manager* e del Responsabile Audit, viene attribuito un peso maggiore alla componente rappresentata dall'obiettivo individuale (67%).

SCORE CARD MBO 2016	DESCRIZIONE OBIETTIVI	RUOLI
OBIETTIVI AZIENDALI	Obiettivi comuni, trasversali a tutte le funzioni aziendali e riguardano gli elementi fondamentali del presidio e dello sviluppo del business aziendale. Nell'ambito degli obiettivi aziendali è posta una condizione di GATE (cancello)	Amministratore Delegato; Key Managers; Tutti i Responsabili coinvolti nel processo di Incentivazione a breve termine
OBIETTIVI FUNZIONALI	Obiettivi che si differenziano in relazione alla funzione di appartenenza	Key Managers; Tutti i Responsabili coinvolti nel processo di Incentivazione a breve termine
PERFORMANCE MANAGEMENT	Obiettivi individuali basati sull'assumption che l'enterprise contribution sia sostenuto dalla somma delle performance individuali	Key Managers; Tutti i Responsabili coinvolti nel processo di Incentivazione a breve termine
	Valutazione dei comportamenti sulla base del Modello di Leadership	Key Managers; Tutti i Responsabili coinvolti nel processo di Incentivazione a breve termine

Il peso relativo degli obiettivi aziendali rispetto a quelli funzionali, differisce in funzione del ruolo e della funzione di appartenenza (*line/staff*). Complessivamente, la distribuzione dei pesi tra le diverse tipologie di obiettivo assegnati al *management* è:



Tutti i KPI presenti nella *score card* saranno consuntivati a valle della chiusura annuale dell'esercizio 2016; pertanto il *bonus* derivante dalla consuntivazione dell'MBO verrà liquidato nell'anno successivo.

### **BENEFICI NON MONETARI**

I benefici non monetari 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.

### **PIANO CORRELATO AL PROCESSO DI VENDITA DI INWIT**

Il Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2016, ha deliberato in merito ad un piano di incentivazione straordinario correlato al processo di vendita di INWIT, riservato all'Amministratore Delegato, ai *Key Manager* e ad un ristretto numero di *manager* che più direttamente contribuisce alla riuscita dall'operazione di valorizzazione.

Il Piano si attiva a condizione che la valorizzazione di INWIT determini l'insorgere di un obbligo per l'acquirente di promuovere una offerta pubblica di acquisto totalitaria sulle azioni della Società, secondo termini non deteriori al corrispettivo per azione percepito da Telecom Italia.

In caso di buon esito dell'operazione della valorizzazione di INWIT entro il 31 dicembre 2016, il Piano prevede il riconoscimento ai destinatari di un *bonus* straordinario, espresso come percentuale della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) percepita e correlato al conseguimento di un determinato valore di cessione della Società, inteso come prezzo per azione oggetto di dismissione.



I bonus sono determinati in tre fasce di premio, che vanno dal 20% della RAL nel caso di prezzo di cessione collocato nel *range* minimo, al 40% della RAL per il *range* target, fino ad un massimo del 100% della RAL nel caso di prezzo per azione superiore ad un valore prefissato (*cap*).

L'erogazione dei bonus sarà effettuata entro il mese successivo alla data del *closing* della vendita da Telecom Italia all'acquirente

Nella eventualità che Telecom Italia, in esito alla valorizzazione, procedesse ad operazioni che non determinassero o prevedessero per l'acquirente l'obbligo di un'offerta pubblica di acquisto, il Consiglio di Amministrazione di INWIT – sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, per quanto di competenza, del Collegio Sindacale – potrà valutare l'attribuzione di un *bonus* in favore dei manager individuati come sopra, in relazione all'effetto di crescita di valore dell'azione e di valorizzazione dell'impresa conseguente al processo di cessione, tenendo eventualmente conto dei riferimenti quali-quantitativi del piano definito in presenza di OPA.

Il premio rappresenterebbe un riconoscimento dell'*extra effort* richiesto al management nell'assicurare, in una fase contraddistinta da elevate complessità e discontinuità, la continuità del presidio e dello sviluppo del business a sostegno all'accrescimento del valore della Società.

## 1.2.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

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

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

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

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

Quanto alla partecipazione ai Comitati, si è stabilito il compenso di:

- euro 20.000 annui lordi per ciascun componente il Comitato per il Controllo e i Rischi. Al Presidente del Comitato è riconosciuto un emolumento pari ad euro 25.000 annui lordi;
- euro 10.000 annui lordi per ciascun componente il Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Al Presidente del Comitato è riconosciuto un emolumento pari ad euro 15.000 annui lordi.

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

In linea con le *best practice*, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non prevede una componente variabile e pertanto non è correlata ai risultati economici della Società.

Ai Consiglieri viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per le esigenze legate all'espletamento della carica (e.g. titoli di viaggio e alloggio).

Gli Amministratori usufruiscono di una copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*, sottoscritta da Telecom Italia e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti gli organi sociali delle società controllate, ivi inclusi i *casì di external directorship* su designazione di Telecom Italia. La polizza opera secondo la copertura "*claims made*", secondo la quale la richiesta (*claim*) di risarcimento avanzata nei confronti degli assicurati per la prima volta durante il periodo di validità del contratto, deve avvenire "durante il tempo dell'assicurazione" (art. 1917cc), indipendentemente, quindi, da quando sia stato posto in essere il comportamento che ha originato la richiesta.

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

---

## 1.2.2 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri:

- struttura retributiva in grado di attrarre, trattenere e motivare persone dotate di elevate qualità professionali;
- coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato, applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello comparabile per responsabilità e complessità, attraverso specifici *benchmark* retributivi effettuati con il supporto della Capogruppo e di Korn Ferry Hay Group.

La Società non ha proceduto alla nomina di Direttori Generali.

### ***Amministratori Esecutivi – Amministratore Delegato***

La proposta per la determinazione del compenso degli Amministratori Esecutivi è effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione che la sottopone – previo parere del Collegio Sindacale – all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, il quale delibera ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile.

Il compenso dell'Amministratore Delegato, ing. Oscar Cicchetti, è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione di INWIT, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in data 8 maggio 2015, a valere per il triennio di mandato.

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

L'emolumento complessivo dell'Amministratore Delegato è composto:

- da un compenso fisso pari a 400.000 euro lordi in ragione d'anno, comprensivo anche dell'emolumento quale Consigliere;
- da un compenso variabile di breve periodo (MBO) di importo pari - in ragione d'anno - a 200.000 euro lordi, nel caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati nella score card a livello target (100% del bonus). L'importo è elevabile sino ad un massimo di 280.000 euro lordi (140% del bonus) nel caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati al livello massimo.
- autovettura ad uso promiscuo.

Come anticipato in premessa al punto 1.2, la Società, in considerazione della sua recente costituzione e del *deployment* organizzativo e societario attualmente in atto, non ha ancora introdotto un sistema di retribuzione variabile a lungo termine (LTI), riservandosi di approfondire il tema per una futura adozione.

#### **MBO 2016 - score card**

I KPI assegnati nella *score card* 2016, definiti in continuità con gli obiettivi 2015 ed in coerenza con il nuovo Piano industriale della Società 2016, sono:

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

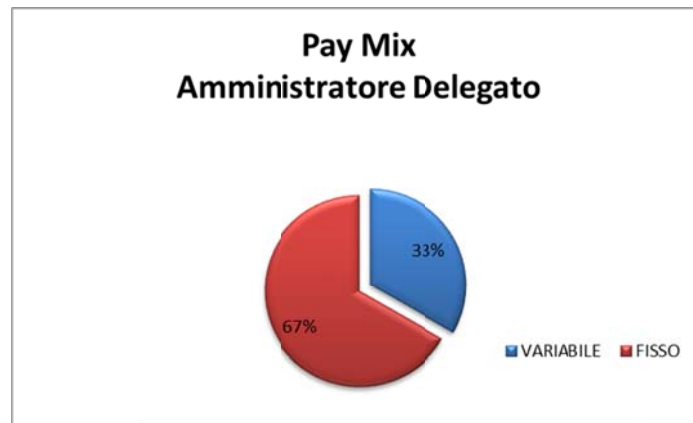
Per l'obiettivo EBITDA è previsto un *gate* che ne condiziona l'*ability to pay*, rappresentato dal valore di "EBITDA-CAPEX al netto delle operazioni straordinarie (e cioè variazioni di perimetro)".

I livelli di raggiungimento attesi degli obiettivi assegnati sono definiti in linea con le previsioni di budget 2016.

La *score card* 2016 dell'Amministratore Delegato prevede obiettivi basati su una valutazione di tipo oggettivo, caratterizzata da parametri predeterminati e misurabili, e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo.

Non trova quindi applicazione la sezione del Performance Management prevista nell'MBO 2015.

*Pay mix* del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato:



L'Amministratore Delegato è destinatario del piano di incentivazione straordinario correlato al processo di vendita di INWIT, secondo i termini dettagliati nel precedente punto 1.2.

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

Non sono previsti a favore dell'Amministratore Delegato trattamenti di *severance*, patti di stabilità o impegni di non concorrenza.

### ***Dirigenti con Responsabilità Strategiche***

Sono Dirigenti con responsabilità strategiche della Società il responsabile *Finance and Administration* e il responsabile *Business Management and Operations*.

La determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, è effettuata su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, tenendo conto anche della coerenza complessiva con le politiche previste dal Gruppo Telecom Italia per la remunerazione dei *Key Manager*.

Come anticipato in premessa al punto 1.2.2, la politica di remunerazione 2016 dei *Key Manager* sarà sviluppata partendo dal posizionamento retributivo individuale rispetto alla mediana del mercato di riferimento, considerata come livello retributivo atteso.

Il posizionamento viene rilevato dall'indagine retributiva affidata alla società Korn Ferry Hay Group, ed è il risultato del confronto tra le prassi retributive di aziende paragonabili ad INWIT, appartenenti ai settori *utility*, *high-tech*, infrastrutturali ed industriali

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono inseriti nell'MBO di INWIT, secondo le modalità già delineate nel punto 1.2 "Retribuzione variabile a breve".

### **MBO 2016 - score card**

I KPI assegnati nella *score card 2016*, definiti in continuità con gli obiettivi 2015 ed in coerenza con il nuovo Piano industriale della Società 2016, sono:

	OBIETTIVO	PESO
Obiettivi Aziendali	EBITDA	20%
	Saving dei canoni di locazione	15%
	Ricavi da ospitalità verso Terzi (Other Licensed Operators - OLO)	15%
Obiettivi Funzionali	Obiettivi funzionali correlati alle attività specifiche della struttura	20%
Performance Management	Obiettivi individuali e comportamenti relativi al modello di leadership	30%

Per l'obiettivo EBITDA è previsto un *gate* che ne condiziona l'*ability to pay*, rappresentato dal valore di "EBITDA-CAPEX al netto delle operazioni straordinarie (e cioè variazioni di perimetro)".

Il *bonus* è definito a livello *target* (100%) in percentuale della retribuzione annua lorda individuale ed è differenziato in funzione del ruolo.

Il pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche presenta un *pay mix* del 79% in retribuzione fissa e 21% in retribuzione variabile a breve, sostanzialmente in linea con i valori mediani del mercato (83% retribuzione fissa e 17% retribuzione variabile), emersi dalla citata indagine retributiva Korn Ferry Hay Group.



I *Key Manager* sono destinatari del piano di incentivazione straordinario correlato al processo di vendita di INWIT, secondo i termini dettagliati nel precedente punto 1.2.

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari dei *fringe benefit* previsti dalle politiche del Gruppo Telecom Italia per il personale dipendente con qualifica di dirigente, aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi. In particolare si prevedono:

- l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo, il cui valore convenzionale è assoggettato a prelievo fiscale e contributivo come da normativa in vigore. La classe di autovettura è differenziata in base al ruolo ed alle responsabilità organizzative esercitate dal Dirigente;
- l'accesso, in forma volontaria, alle prestazioni previdenziali e assicurative erogate da Fontedir (Fondo Pensione Complementare Dirigenti Gruppo Telecom Italia) e Assida (l'Associazione di mutualità volontaria per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei Dirigenti);
- copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers* sottoscritta da Telecom Italia e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti gli organi sociali delle società controllate, ivi inclusi i casi di *external directorship* su designazione di Telecom Italia.

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

### ***Piano per la successione degli Amministratori esecutivi***

Il Consiglio di Amministrazione di INWIT, in data 11 marzo 2016, ha deliberato di valutare nel corso dell'esercizio l'assunzione di decisioni in merito alla predisposizione di un piano di successione del vertice aziendale, in esito agli approfondimenti che saranno in proposito svolti.

## 2 SEZIONE SECONDA: RESOCONTO SULLE REMUNERAZIONI RELATIVE ALL'ESERCIZIO 2015

In questa sezione sono descritti gli interventi retributivi effettuati nel 2015 a favore del Presidente, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Società non ha proceduto alla nomina di Direttori Generali.

### PREMESSA

Il presente Resoconto sulle Remunerazioni illustra la politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2015, con riferimento ai compensi percepiti dagli Organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica, fornendone un consuntivo.

### PRIMA PARTE

Illustra ciascuna delle voci che compongono la remunerazione percepita dai soggetti interessati:

- Compensi fissi;
- Compensi per la partecipazione a Comitati a favore degli Amministratori non esecutivi;
- Compensi variabili di breve termine;
- Benefit.

#### 2.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Gli Amministratori non esecutivi percepiscono nell'esercizio 2015 il compenso fisso annuo approvato dall'Assemblea del 15 maggio 2015, così come ripartito dal Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2015:

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

Il dettaglio analitico dei compensi, percepiti pro-quota nel periodo in cui i Consiglieri hanno ricoperto la carica, è riportato nella Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

Ai componenti il Consiglio di Amministrazione è stata altresì riconosciuta la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*, già illustrata nel punto 1.2.1 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.

## **2.2 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI – AMMINISTRATORE DELEGATO**

L'ing. Cicchetti è stato nominato Presidente di INWIT S.p.A. il 14 gennaio 2015 in sede di atto costitutivo della Società e successivamente, in data 27 gennaio 2015, Amministratore Delegato. In data 18 maggio 2015, l'ing. Cicchetti ha rinunciato all'incarico di Presidente, mantenendo la sola carica di Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione di INWIT, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato in data 8 maggio 2015 il pacchetto retributivo per il Presidente e Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, a valere per il triennio di mandato.

Il pacchetto retributivo è stato determinato in coerenza con le deleghe e i poteri attribuiti. Per la definizione del compenso sono stati esaminati i trattamenti economici riservati ai ruoli di Vertice di aziende comparabili per dimensione e settore industriale che operano sul mercato domestico.

Con la citata deliberazione è stato attribuito all'Amministratore Delegato:

- un compenso fisso in ragione d'anno di 400.000 euro lordi, comprensivo anche dell'emolumento quale Consigliere di Amministrazione (ex art. 2389, I comma, cod. civ.);
- un compenso variabile di breve periodo (MBO) di importo pari - in ragione d'anno - a 200.000 euro lordi, nel caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati nella score card a livello target (100% del bonus). L'importo è elevabile sino ad un massimo di 280.000 euro lordi (140% del bonus) nel caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati al livello massimo.

Per il periodo intercorrente tra il 14 gennaio 2015 e il 1 maggio 2015 il mandato da Consigliere era esercitato a titolo gratuito.

Il dettaglio analitico dei compensi, percepiti pro-quota nel periodo in cui ha ricoperto la carica, è riportato più avanti nelle Tabelle 1 e 3B della Seconda Parte di questa sezione.

La score card dell'MBO 2015 assegnato all'Amministratore Delegato, è stata così determinata:

- il primo obiettivo, con peso pari al 30% del totale MBO, è costituito dal raggiungimento dell'EBITDA INWIT. Limitatamente a questo obiettivo è stato previsto un "gate" rappresentato da un valore soglia dell'indicatore "EBITDA meno capex al netto degli scambi *intercompany* e al netto delle operazioni straordinarie e dei capex relativi agli acquisti dei terreni e dei diritti d'uso";



- il secondo obiettivo, con peso pari al 30% del totale MBO, è relativo ai *saving* da rinegoziazione dei canoni dei contratti passivi di locazione;
- il terzo obiettivo, con peso pari al 20% del totale MBO, è rappresentato dai “Ricavi verso clienti terzi” e mira a sviluppare ricavi generati da attività verso clienti diversi da Telecom Italia;
- il quarto obiettivo, con peso pari al 20% del totale MBO, è costituito dal Performance Management. Introdotto nell’MBO del Gruppo Telecom Italia con il piano 2015, tale obiettivo ricomprende: (i) l’obiettivo individuale, consistente nella “Definizione ed implementazione dei processi e dei sistemi con riferimento allo sviluppo e alla gestione dei contratti di ospitalità”; e (ii) la “Valutazione da parte del Board”, basata sul modello comportamentale. I due *item* alimentano, per il 50% ciascuno, la sintesi finale valutata su una scala che va da 1 a 7; il raggiungimento di un livello inferiore al 3 non genererà alcun *pay out*, mentre al conseguimento di un livello da 3 a 7 corrisponderà il riconoscimento di un premio in misura crescente da calcolarsi attraverso una interpolazione lineare predefinita.

Sulla base dei dati di consuntivo degli obiettivi MBO al 31 dicembre 2015, l’Amministratore Delegato di INWIT ha conseguito una percentuale di raggiungimento complessiva pari al 112,9%. Il bonus, erogato entro il primo semestre del 2016, è pari a complessivi euro 150.533 lordi per il pro quota maggio – dicembre 2015.

All’Amministratore Delegato è stata assegnata quale beneficio non monetario l’autovettura aziendale ad uso promiscuo.

All’Amministratore Delegato è altresì riconosciuta una copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*, già illustrata nel precedente punto 1.2.2 della Prima Sezione.

---

## 2.3 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

L’attuale Collegio Sindacale, nominato in data 14 gennaio 2015, al momento della costituzione della Società, è composto da: Enrico Maria Bignami (Presidente) e dai Sindaci effettivi Umberto La Commara e Michela Zeme. I Sindaci supplenti sono Guido Paolucci e Elisa Menicucci. In occasione della nomina, era stato fissato un compenso annuo lordo pari a euro 12.000 per il Presidente e a euro 8.000 per ciascun Sindaco effettivo.

Successivamente, a seguito delle dimensioni assunte dalla Società per l’avvenuto conferimento del ramo di azienda da parte di Telecom Italia, l’Assemblea degli Azionisti del 15 maggio 2015 ha rideterminato il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale nella seguente misura: di euro 45.000 per il Presidente e di euro 30.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute. Tale importo deve intendersi comprensivo dell’emolumento per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza, ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nell'esercizio 2015 è riportato più avanti nella Tabelle 1 della Seconda Parte di questa sezione.

## 2.4 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione complessivamente percepita nel corso del 2015 dal responsabile Finance & Administration e dal responsabile Business Management & Operations, *Key Manager* della Società, è così composta:

- retribuzione annua lorda fissa, in relazione al rapporto di lavoro dipendente;
- retribuzione annua variabile, legata alla partecipazione all'MBO della Società;
- benefici non monetari, previsti per i dirigenti del Gruppo Telecom Italia.

Nel corso del 2015 è stato altresì riconosciuto un *bonus* straordinario legato al buon esito dell'operazione di IPO, pari a 22.500€ lordi.

La *score card* dell'MBO 2015 assegnato ai *Key Manager*, è stata così determinata:

- **Obiettivi Aziendali**, con peso complessivo pari al 60%, rappresentati da:

<b>OBIETTIVI AZIENDALI</b>	Ebitda. Su tale obiettivo è posto un gate (cancello)
	Saving da rinegoziazione contratti passivi di locazione vs terzi per SRB
	Ricavi vs Terzi

Per l'obiettivo aziendale "EBITDA", era previsto un "gate" rappresentato da un valore soglia dell'indicatore "EBITDA meno capex al netto degli scambi intercompany e al netto delle operazioni straordinarie e dei capex relativi agli acquisti dei terreni e dei diritti d'uso";

- **Obiettivi Funzionali**, differenziati in relazione alla funzione organizzativa di appartenenza del management, con peso complessivo pari al 20%.
- **Performance Management**, con peso pari al 20%. Introdotto nel Gruppo Telecom Italia con l'MBO 2015, tale sezione dell'MBO ricomprende: (i) un obiettivo individuale; e (ii) una "Valutazione sul comportamento". La valutazione sul comportamento è effettuata in modalità "multirater" ovvero recependo le valutazioni effettuate da parte del capo, dei peers e dei collaboratori.

Le due componenti derivanti dalla valutazione del conseguimento dell'obiettivo e dalla valutazione del comportamento sulla base del modello di leadership alimentano, per il 50% ciascuna, la sintesi finale valutata su una scala predefinita che va da 1 a 7; il raggiungimento di un livello inferiore al 3 non genera alcun *pay out*,

mentre al conseguimento di un livello da 3 a 7 corrisponde il riconoscimento di un premio in misura crescente da calcolarsi attraverso interpolazione lineare.

Sulla base dei dati di consuntivo degli obiettivi MBO al 31 dicembre 2015, il bonus, erogato entro il primo semestre del 2016, è pari a complessivi euro 58.936 lordi.

Per il dettaglio della remunerazione percepita nel 2015 dai *Key Manager*, si fa riferimento a quanto riportato più avanti nelle Tabelle 1 e 3B della Seconda Parte.

## SECONDA PARTE

### TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2015

***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 altri Dirigenti con responsabilità strategiche. E' fornita separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate ad eccezione di quelli rinunciati o riversati alla società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

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

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

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Profumo	Presidente	15/05/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	47.466						47.466		
Oscar Cicchetti <sup>(I)</sup>	Amministratore Delegato	14/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	266.664		150.533		2.589		419.786		
Paola Maria Gina Schwizer <sup>(II)</sup>	Consigliere	15/05/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	28.479	12.781					41.260		
Primo Ceppellini <sup>(III)</sup>	Consigliere	15/05/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	28.479	10.575					39.055		
Alessandro Foti <sup>(III)</sup>	Consigliere	15/05/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	28.479	10.575					39.055		
Cristina Finocchi Mahne <sup>(IV)</sup>	Consigliere	15/05/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	28.479	5.288					33.767		
Elisabetta Colacchia <sup>(IV)</sup>	Consigliere	15/05/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	28.479	5.288					33.767		
Umberto Tombari <sup>(V)</sup>	Consigliere	15/05/2015-13/11/2015	approvazione bilancio 2017	22.562	5.548					28.110		
Paola Bruno <sup>(V)</sup>	Consigliere	21/12/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	1.356	301					1.658		
Piergiorgio Peluso <sup>(VI)</sup>	Consigliere	15/05/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	28.479						28.479		
Francesca Petralia <sup>(VI)</sup>	Consigliere	15/05/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	28.479						28.479		
Venanzio Iacozzili <sup>(VII)</sup>	Consigliere	14/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	28.479						28.479		
Andrea Balzarini <sup>(IX)</sup>	Consigliere	14/01/2015-15/05/2015	approvazione bilancio 2017	0						0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				565.883	50.356	150.533		2.589		769.361		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				565.883	50.356	150.533		2.589		769.361		

**NOTE**

(I): Per il periodo 14/01/2015-01/05/2015 il mandato da Consigliere era a titolo gratuito.

(II): Partecipazione al Comitato per il Controllo e i Rischi dal 22/06/2015 e Presidente dello stesso dal 24/07/2015 al 31/12/2015.

(III): Partecipazione al Comitato per il Controllo e i Rischi dal 22/06/2015 al 31/12/2015.

(IV): Partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione dal 22/06/2015 al 31/12/2015.

(V): Partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione dal 22/06/2015 al 13/11/2015; assume l'incarico di Presidente del Comitato dal 22/07/2015 al 13/11/2015.

(VI): Cooptata nel CdA in data 21/12/2015 in sostituzione del consigliere Tombari. Partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione dal 21/12/2015 al 31/12/2015.

(VII): Il "Compenso fisso" fa riferimento al periodo 15/05/2015-31/12/2015 e non viene percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia.

(VIII): Il "Compenso fisso" fa riferimento al periodo 15/05/2015-31/12/2015 e non viene percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia. Per il periodo 14/01/2015-15/05/2015 il mandato da Consigliere era a titolo gratuito.

(IX): Per il periodo 14/01/2015-15/05/2015 il mandato da Consigliere era a titolo gratuito.

### Compensi corrisposti ai componenti degli organi di controllo

(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					
Enrico Maria Bignami	Presidente Collegio sindacale e Organismo di Vigilanza	14/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	32.458						32.458		
Umberto La Commara	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	14/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	21.638						21.638		
Michela Zeme	Sindaco effettivo e membro Organismo di Vigilanza	14/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017	21.638						21.638		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.734						75.734		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				75.734						75.734		

### Compensi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategica

				(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				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					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				177.034		58.936		3.209	22.500	261.679		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				177.034		58.936		3.209	22.500	261.679		

I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2015 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (2 dirigenti)  
I compensi corrispondono alle retribuzioni da rapporto di lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

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

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

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

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

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



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

**Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e controllo**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Oscar Cicchetti	Amministratore Delegato	MBO 2015 delibera del C.d.A. INWIT del 27 luglio 2015	150.533						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			150.533						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			150.533						

Il bonus è erogato pro-quota per il periodo maggio-dicembre 2015.

**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 2015 Lettera del 05/08/2015	58.936						22.500
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			58.936						22.500
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			58.936						22.500

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

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

### Consiglio di Amministrazione

Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla data di nomina	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2015	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2015	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Francesco Profumo			-	-	-	-
Oscar Cicchetti		Ordinarie	-	15.000	-	15.000
Paola Maria Gina Schwizer			-	-	-	-
Primo Ceppellini			-	-	-	-
Alessandro Foti			-	-	-	-
Cristina Finocchi Mahne			-	-	-	-
Elisabetta Colacchia			-	-	-	-
Umberto Tombari			-	-	-	-
Paola Bruno			-	-	-	-
Piergiorgio Peluso			-	-	-	-
Francesca Petralia			-	-	-	-
Venanzio Iacozzilli			-	-	-	-
Andrea Balzarini			-	-	-	-

## Collegio Sindacale

Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla data di nomina	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2015	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2015	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Enrico Maria Bignami			-	-	-	-
Umberto La Commara			-	-	-	-
Michela Zeme			-	-	-	-

## Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Società partecipata	Categoria Azioni	Numero azioni possedute alla data di nomina	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2015	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2015	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Rafael Giorgio Perrino			-	-	-	-
Emilio Maratea			-	-	-	-

## GLOSSARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**SCORE CARD:** scheda obiettivi utilizzata nell'MBO.

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

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

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

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

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

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

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

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



**INWIT.**  
**UN SEGNALE**  
**FORTE PER**  
**L'ITALIA.**