

# INWIT

Sharing connections.

## RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021



## Indice

<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>4</b>
<b>PREMESSA .....</b>	<b>6</b>
<b>INWIT .....</b>	<b>7</b>
<b>PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2022.....</b>	<b>9</b>
1. Governance del processo di remunerazione .....	9
2. Finalità e Principi generali della politica .....	14
3. Collegamento con la strategia e la sostenibilità.....	14
4. Stakeholder engagement .....	16
5. Principali novità della Politica di remunerazione di INWIT .....	16
6. Linee guida e strumenti della politica di remunerazione 2022 .....	17
Durata della politica di remunerazione .....	17
Remunerazione degli amministratori .....	17
Remunerazione dei Componenti degli Organi di Controllo .....	18
Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale .....	18
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	25
Piano di Azionariato Diffuso .....	28
7. Procedura di deroga alla politica di remunerazione .....	28
<b>SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021 .....</b>	<b>29</b>
<b>PREMESSA .....</b>	<b>29</b>
8. Pay-for-Performance in Inwit .....	29
9. Gestione della situazione emergenziale di Inwit .....	31
10. Prima Parte.....	32
11. Risultati del voto Assembleare.....	32
12. Attuazione della Politica Retributiva 2021 .....	32
Retribuzione Fissa .....	32
Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2021) .....	34
Retribuzione variabile di Lungo Termine.....	35
13. Severance .....	35
14. Applicazione dei meccanismi ex post.....	36
15. Deroghe applicate nel 2021 alla Politica di remunerazione.....	36
16. Seconda Parte .....	37
<b>TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2021 .....</b>	<b>37</b>
17. Glossario .....	46

## Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Gentili Azionisti e Stakeholders,

insieme agli altri componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione Laura Cavatorta e Antonio Corda, sono lieto di presentarvi la “Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021”, redatta conformemente ai nuovi principi della direttiva UE 2017/828 - Shareholder Rights Directive 2, che intende sempre più caratterizzarsi come momento di condivisione e confronto con gli Azionisti sulle politiche retributive adottate dall’Azienda.

Il 2021, primo anno post fusione con Vodafone Towers, segna il completamento del processo di integrazione e l’affermazione di un percorso di crescita che ha già registrato i primi risultati positivi, dal punto di vista industriale, finanziario e di sostenibilità.

Vorrei sottolineare come nel 2021 sia stata adottata da INWIT la policy *Diversity & Inclusion*, la policy di Gestione Energetica e HSE e implementato un modello di *smart working* ispirato a principi di flessibilità, senso di responsabilità e attenzione alle esigenze delle persone.

Al fine di migliorare il benessere aziendale e individuare possibili aree di miglioramento, INWIT ha inoltre realizzato lo scorso anno la prima *Engagement Survey* rivolta alla generalità dei dipendenti.

Nel 2021 l’Assemblea ha confermato un alto gradimento per la Relazione sulla Politica di INWIT che ha ottenuto un ampio consenso da parte degli Azionisti, a conferma dell’impegno costante del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel proporre politiche di remunerazione allineate con le *best practice* in termini di adeguatezza e coerenza complessiva delle remunerazioni.

Nel corso dello scorso anno la Società ha avviato, con il supporto di primarie società di consulenza, un’attività di benchmarking per rilevare le migliori *practice* di mercato in relazione ai sistemi di incentivazione manageriale e un percorso strutturato di shareholder engagement in materia di remunerazione, con l’obiettivo di garantire sempre maggiori livelli di *disclosure* e l’allineamento della Politica Retributiva di INWIT alle raccomandazioni e alle aspettative di investitori, Azionisti e *proxy advisors*.

La Politica 2022 conferma la crescente attenzione di INWIT verso gli obiettivi ESG e il sostegno al rafforzamento delle politiche sul clima, in coerenza con i principi internazionali cui l’azienda aderisce e in riferimento agli obiettivi delle Nazioni Unite (*Sustainable Development Goals*, SDGs). Le attività di INWIT sono intrinsecamente votate ad un approccio sostenibile, puntando su innovazione, riduzione del *digital divide*, attenzione all’ambiente e alle persone.

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

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

Ing. Rosario Mazza

Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

# Executive Summary

## AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

## DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

### REMUNERAZIONE FISSA

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

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

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

### INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

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

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

- 46% medio remunerazione fissa
- Parametri di performance:
  1. Ricavi totali (peso 20/25%)
  2. EBITDAal Inwit (peso 25/30%)
  3. Recurring Free Cash Flow (peso 20%)
  4. Parametri funzionali (peso 15%)
  5. ESG (peso 15%)
- Cap pari al 150% del target bonus
- Clausola di clawback

### INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)

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

- Piano rolling basato su 3 cicli di durata triennale
- N. azioni target di ciascun ciclo pari ad un controvalore di 300.000 euro (75% remunerazione fissa)
- Parametri di performance:
  1. Total Shareholder Return (TSR) relativo (peso 40%)
  2. Free Cash Flow to Equity (peso 40%)
  3. ESG (peso 20%)
- Cap pari al 150% del target bonus
- Clausola di clawback

- Piano rolling basato su 3 cicli di durata triennale
- N. azioni target di ciascun ciclo corrispondenti ad un controvalore pari al 50% remunerazione fissa
- Parametri di performance:
  1. Total Shareholder Return (TSR) relativo (peso 40%)
  2. Free Cash Flow to Equity (peso 40%)
  3. ESG (peso 20%)
- Cap pari al 150% del target bonus
- Clausola di clawback

### BENEFIT

Integrazione dei pacchetti retributivi e allineamento agli standard di mercato

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

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

### SEVERANCE

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

Indennità per risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa:

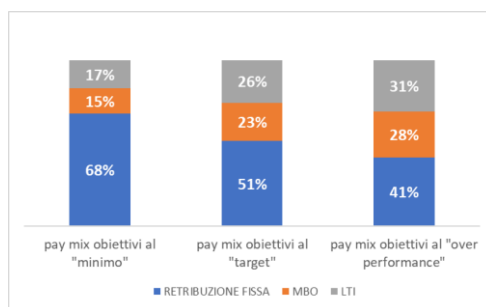
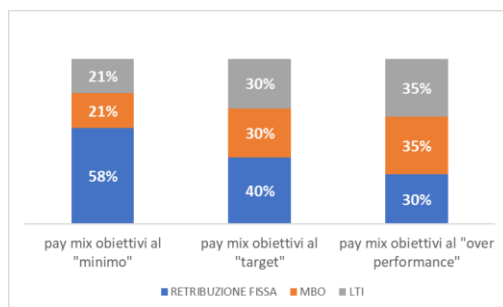
- Massimo 24 mensilità (RAL più media degli MBO erogati negli ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento

Indennità per cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa:

- Massimo 24 mensilità (RAL più media degli MBO erogati negli ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento

### PAYMIX (%)

- LTI
- MBO
- Retribuzione fissa



## ALTRE INFORMAZIONI

---

### PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO

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

- Rivolto alla generalità dei dipendenti (escluso l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i ruoli di primo riporto)
- Nel 2020 è avvenuta l'assegnazione gratuita ai dipendenti di un pacchetto di azioni ordinarie di INWIT (circa il 98% della popolazione aziendale ha aderito al Piano) e si è riconosciuta la possibilità di acquistare ulteriori azioni con uno sconto del 10% (circa l'80% dei destinatari ha usufruito di questa opportunità)
- Nel 2021, trascorsi 12 mesi dall'assegnazione delle azioni gratuite e/o dall'acquisto delle azioni a sconto, i dipendenti – ricorrendone le condizioni - hanno beneficiato di una bonus share in rapporto 1:3 rispetto alle azioni mantenute

---

### NOVITÀ DELLA POLITICA

- Rafforzamento del collegamento tra la Politica di Remunerazione, la strategia aziendale e la sostenibilità
  - Introduzione di nuovi obiettivi nei sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo termine, con particolare riferimento ai parametri ESG
  - Incremento del peso dei parametri ESG nell'incentivazione variabile di lungo termine
-

## Premessa

Il Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 (il “Decreto”), nel recepire la direttiva (UE) 2017/828 - Shareholder Rights Directive 2, ha modificato l’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (“TUF”); la Consob nel dicembre 2020 ha quindi modificato il Regolamento adottato con n. 11971/1999 e successive modificazioni (il “Regolamento Emittenti”). Ai sensi del citato art. 123-ter, la Società sottopone al voto dei soci la nuova Relazione sulla politica di remunerazione approvata, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 24 febbraio 2022 e redatta secondo lo Schema 7-bis dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data di predisposizione della Relazione.

La Relazione è trasmessa a Borsa Italiana ed è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per il giorno 6 Aprile 2022.

La Relazione si articola in due sezioni:

- nella prima sezione è illustrata la Politica di Remunerazione (la “Politica”) prevista per il 2022 da Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. (di seguito “INWIT” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori, dei membri degli organi controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche “Key Manager”), con evidenza dei principi e degli obiettivi perseguiti, degli organi coinvolti e dei criteri utilizzati per la progettazione e la sua implementazione. Questa sezione è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti. La Politica 2022 è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel vigente Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito il “Codice di Corporate Governance”), nella versione del gennaio 2020;
- nella seconda sezione sono illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio 2021 agli Amministratori, ai membri degli organi di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione dell’esercizio precedente. Questa sezione è sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti. In linea con la normativa di riferimento, la Relazione sui Compensi corrisposti è stata predisposta anche tenendo conto del voto espresso dall’Assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell’esercizio precedente.

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

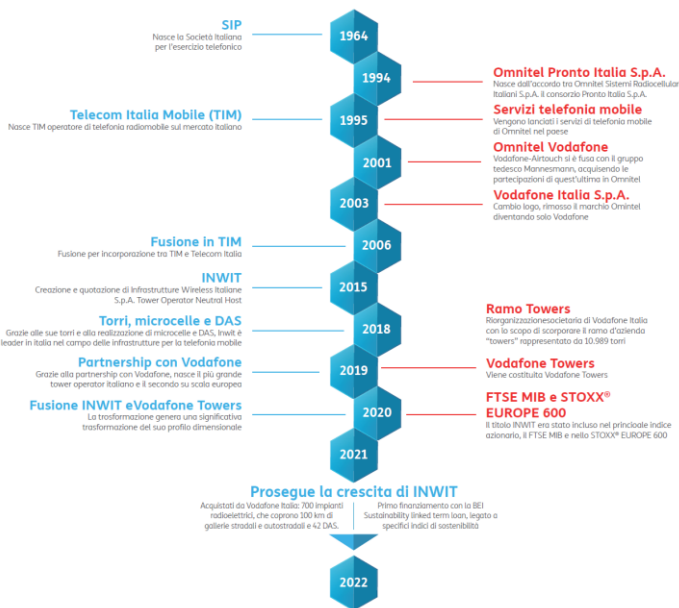
Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. è il più grande operatore del settore infrastrutture wireless in Italia e realizza e gestisce impianti tecnologici e strutture civili (come torri, tralicci e pali) che ospitano gli apparati di trasmissione radio, principalmente a servizio degli operatori delle telecomunicazioni. Il ruolo di “neutral host” permette a INWIT di poter soddisfare la domanda di tutti i principali operatori del mercato, sia mobili che *Fixed Wireless Access* (FWA),

Con l’obiettivo di continuare a supportare l’ottimizzazione dei servizi wireless e guidare l’evoluzione delle torri da infrastruttura passiva a infrastruttura digitale connessa, distribuita e protetta, negli ultimi anni INWIT ha ampliato la sua offerta con una serie di servizi aggiuntivi. In particolare, INWIT realizza servizi di copertura per la telefonia mobile tramite impianti DAS (*Distributed Antenna System*) di proprietà, che consentono di ottenere una copertura ottimale di siti con una forte frequentazione, sia outdoor che indoor, particolarmente importante in vista della transizione tecnologica in atto dal 4G al 5G. INWIT infatti contribuisce in maniera significativa alla copertura dei servizi di telecomunicazioni wireless del territorio italiano, incrementando i suoi siti anche in funzione dello sviluppo delle nuove tecnologie. Tutto ciò ne fa un’infrastruttura essenziale per lo sviluppo delle tecnologie per le telecomunicazioni, garantendo copertura e capillarità che potranno contribuire in modo consistente anche al superamento del *digital divide* nel nostro Paese.

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

Da marzo 2020 INWIT ha avviato un percorso di intensa crescita organica, realizzata attraverso la fusione con Vodafone Towers, che ne ha significativamente trasformato il profilo dimensionale e strategico.

A ottobre 2021 è stata finalizzata l’operazione che ha portato all’acquisto da parte di INWIT di circa 700 impianti radioelettrici, che coprono 1.000 km di gallerie stradali e autostradali, oltre a 42 sistemi DAS. Il pacchetto di tunnel include tratte significative nei collegamenti nazionali per numerosità, conformazione ed esigenza di copertura cellulare in galleria. Tra i DAS rientranti nell’operazione si segnalano alcuni importanti hotel, stadi, strutture sportive ed uffici.



## INWIT e il successo sostenibile

Prosegue inoltre il percorso di INWIT volto a compiere un vero e proprio cambio di paradigma verso la creazione di un modello di business sostenibile, in linea con le previsioni del nuovo Codice di Corporate Governance che sostanzia il “successo sostenibile” nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società, e prevede che sia l’organo di amministrazione a promuovere, nelle forme più opportune, il dialogo con questi interlocutori. Significativa, in questa direzione, è stata l’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il 13 maggio 2021, della policy di Stakeholder Engagement.

È stato inoltre aggiornato al 2024 il Piano di Sostenibilità, pienamente integrato con il Piano Industriale, che prevede lo sviluppo di iniziative e progetti focalizzati su 5 aree di impegno, Governance, People, Environment, Innovation, Community. Per ulteriori dettagli si rimanda alla documentazione pubblicata sul sito internet della società.

Dopo un anno esatto dall’adesione ai principi del Global Compact promosso dall’Organizzazione per le Nazioni Unite in materia di diritti umani, standard di lavoro, tutela dell’ambiente e lotta alla corruzione, a novembre 2021 INWIT ha redatto la sua prima COP (Communication on Progress), a conferma della volontà di integrare i dieci principi all’interno della strategia, della cultura e delle operazioni quotidiane dell’Azienda. Inoltre, al fine di rafforzare il proprio impegno in termini di inclusione e sostenibilità, INWIT ha sottoscritto i *Women's Empowerment Principles* promossi da UN Global Compact e UN Women.





# PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2022

## 1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione di INWIT è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel vigente Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito il “Codice di Corporate Governance”), nella versione del gennaio 2020.

INWIT ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015, i Principi di Corporate Governance, successivamente modificati e in ultimo aggiornati il 13 maggio 2021. 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. Nel caso di applicazione di deroghe alla Politica di Remunerazione, INWIT prevede di sottoporre le relative deliberazioni del Consiglio di Amministrazione alla Procedura per le operazioni con Parti Correlate.

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

### Assemblea degli Azionisti

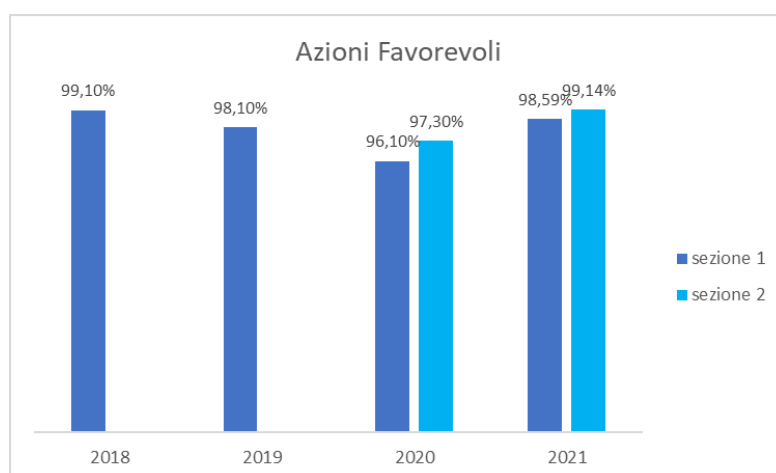
#### ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

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

Si riporta per completezza il rendiconto delle votazioni da parte dell’Assemblea del 20 aprile 2021 sulla Sezione I: il numero di azioni presenti in Assemblea è stato di 814.420.291, pari all’84,82% del capitale sociale ordinario.

	NUMERO DI AZIONI	SEZIONE 1
Azioni favorevoli	802.965.230	98,59%
Azioni contrarie	8.852.128	1,09%
Azioni astenute	1.259.603	0,15%
Non votanti	1.343.330	0,16%

	NUMERO DI AZIONI	SEZIONE 2
Azioni favorevoli	807.437.218	99,14%
Azioni contrarie	4.936.724	0,61%
Azioni astenute	703.019	0,09%
Non votanti	1.343.330	0,16%



Le percentuali di azioni favorevoli sono state calcolate sul totale delle azioni rappresentate in Assemblea.

A valle dell'Assemblea 2021 INWIT ha avviato, con il supporto della società di consulenza Morrow Sodali, un percorso di *engagement* degli Azionisti, attraverso un processo strutturato finalizzato a raccogliere e approfondire le tematiche di interesse da parte degli Azionisti e dei *proxy advisors* in materia di remunerazione.

### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 Marzo 2020 ed è entrato in carica a decorrere dalla data di perfezionamento della fusione di Vodafone Towers in INWIT (31 Marzo 2020). Il Consiglio è composto da 13 componenti dei quali cinque in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998 e dal Codice di Corporate Governance.

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

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

---

- Approva la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

---

  - Delibera sulla suddivisione del compenso determinato dall'Assemblea degli Azionisti per il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, ove la stessa non abbia assunto decisioni in merito, sulla base delle proposte formulate dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione

---

  - Determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche, sulla base delle proposte del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale

---

  - Definisce, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

---

  - Formula proposte all'Assemblea sugli eventuali piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di Amministratori e dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche.
- 

### Comitato per le Nomine e la Remunerazione

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

Il Presidente del Comitato è il Consigliere Rosario Mazza.

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

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

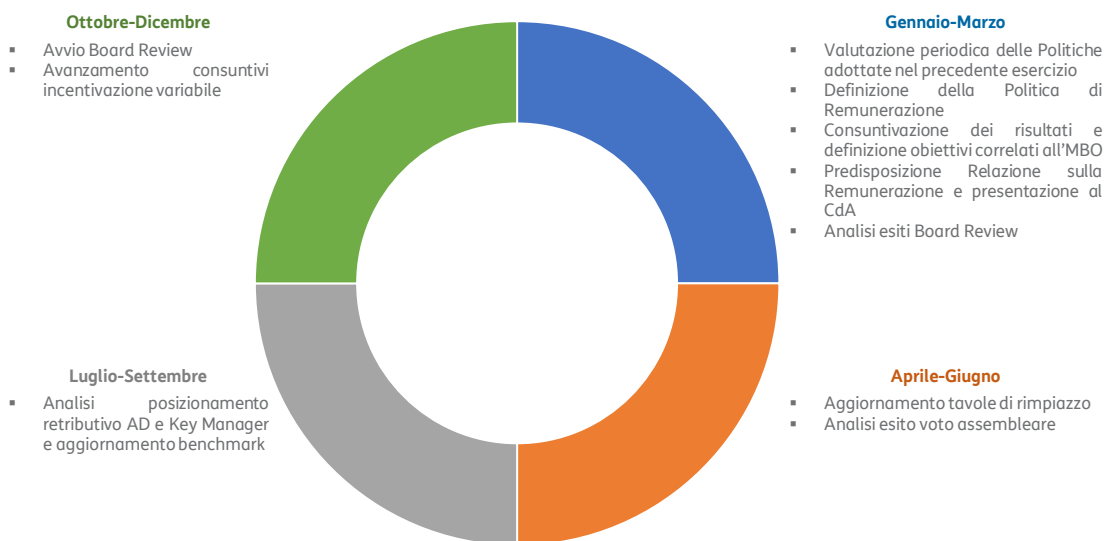
Il Comitato si riunisce periodicamente e con la frequenza necessaria a svolgere le proprie attività.

Nella tabella che segue sono riportate le funzioni del Comitato afferenti alle tematiche di remunerazione:

## COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

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

### Ciclo annuale delle attività del CNR

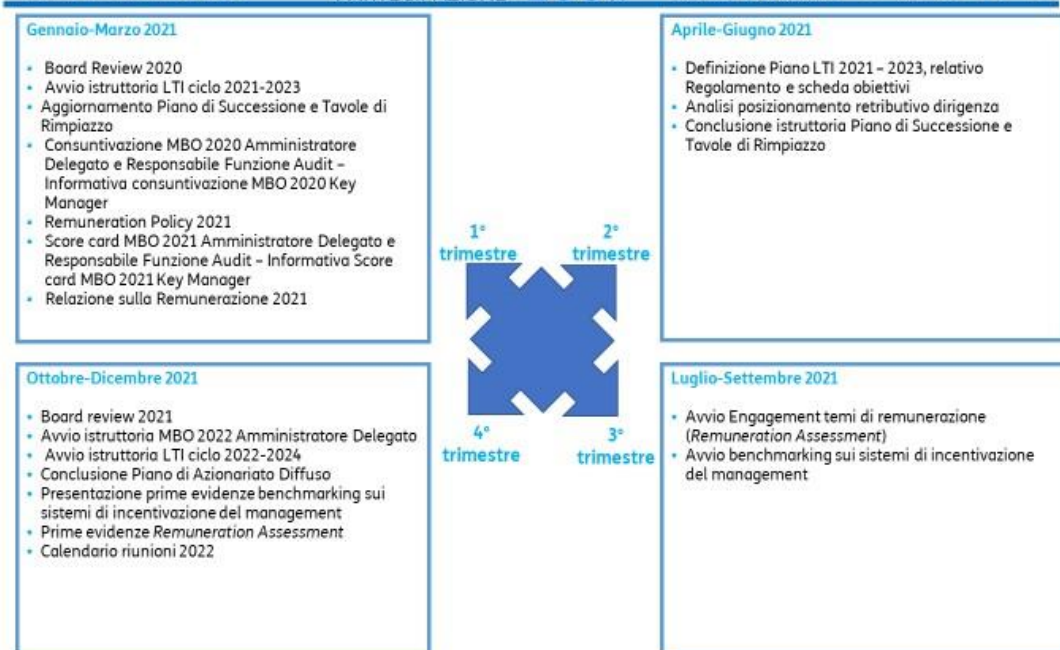


Di seguito sono riepilogate, per ciascun trimestre del 2021, le principali attività realizzate dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con il supporto della funzione Human Resources.

NUMERO RIUNIONI **9**

TASSO DI PARTECIPAZIONE **100%**

DURATA MEDIA DELLE RIUNIONI **2 ore e 20 minuti**



## Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2021 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023. Il Collegio è composto da: Stefano Sarubbi (Presidente) e dai Sindaci effettivi Maria Teresa Bianchi e Giuliano Foglia. I Sindaci supplenti sono Michela Zeme e Roberto Cassader.

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.

## Altri soggetti

Nell'ambito delle competenze e delle responsabilità assegnate, la funzione *Human Resources* elabora la proposta per la Politica di Remunerazione e la sottopone al Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Per la definizione degli obiettivi di natura non finanziaria (ESG) presenti nei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine è inoltre previsto il coinvolgimento del *Comitato Sostenibilità*.

La funzione *Administration, Finance & Control* contribuisce alla definizione e alla consuntivazione degli indicatori economico-finanziari previsti nei sistemi d'incentivazione di breve e di lungo termine e ne verifica la relativa sostenibilità economico-finanziaria.

## 2. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione 2022 è definita in linea con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

Anche nella Politica di Remunerazione 2022 è confermata la rilevanza dei sistemi di incentivazione, di breve e lungo periodo, per sottolineare la coerenza tra la creazione di valore sostenibile e la remunerazione del *management*.

La Politica di Remunerazione di INWIT intende:

- promuovere l'allineamento degli interessi del *management* alla creazione di valore sostenibile per gli *stakeholders* nel medio-lungo termine, assicurando il rispetto del criterio del *Pay for Performance*;
- attrarre, trattenere e motivare persone di elevato profilo professionale e manageriale che costituiscono un fattore determinante per sostenere il processo di innovazione e sviluppo dell'Azienda;
- assicurare la competitività del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto alle migliori prassi di mercato, attraverso analisi di posizionamento e *benchmark* retributivi realizzati con il supporto di *advisor* altamente specializzati;
- garantire un adeguato bilanciamento tra la componente fissa della retribuzione e la componente variabile, correttamente articolata in variabile di breve termine e di lungo termine, in linea con gli obiettivi di crescita sostenibile dell'Azienda;
- assicurare l'allineamento con le responsabilità previste dal ruolo e la valorizzazione delle *performance* espresse;
- assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna e valorizzando ogni forma di diversità;
- promuovere l'*engagement* dei dipendenti e rafforzare il senso di appartenenza, attraverso strumenti che favoriscano la partecipazione diretta di tutte le persone al raggiungimento degli obiettivi e alle *performance* aziendali.

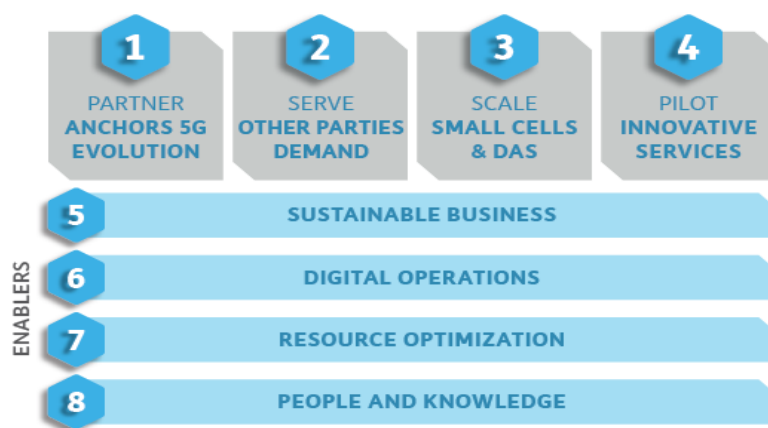
## 3. COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA E LA SOSTENIBILITÀ

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

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

Di seguito si riporta una rappresentazione dei pilastri alla base del Piano Strategico e del Piano di Sostenibilità 2022-2024, con evidenza del collegamento tra la strategia e la Politica di Remunerazione di INWIT.

GROWTH PILLARS



	Pilastrici strategici del Piano industriale	Valore creato per gli stakeholder	Incentivazione di breve termine	Incentivazione di lungo termine
1	Rafforzare partnership, visione e opportunità di collaborazione industriale con gli <i>anchor tenants</i> , per incrementare la creazione di valore condiviso	<b>Upgrade e ampliamento asset in Italia.</b> È previsto un piano di investimento significativo, a favore del rinforzamento delle strutture esistenti e la realizzazione di nuovi siti. <b>Riduzione Digital Divide.</b> È prevista la promozione di progetti volti a consentire la copertura dei comuni di minori dimensioni e delle aree rurali per ridurre il Digital Divide. A tal fine si prevede di servire la forte domanda di copertura da operatori FWA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuove Ospitalità</li> <li>Ricavi Totali</li> <li>EBITDAal</li> <li>Recurring Free Cash Flow</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Free Cash Flow to Equity</li> <li>Total Shareholder Return relativo</li> </ul>
	Fornire servizi agli altri operatori con velocità e efficacia		<ul style="list-style-type: none"> <li>Infrastrutture utili alla riduzione del Digital Divide</li> </ul>	
	Essere frontrunner nello sviluppo del mercato di <i>small cell</i> e DAS	<b>Estensione copertura aree sociali.</b> La Società punta a sviluppare e consolidare infrastrutture digitali, rafforzando la copertura di aree a elevata vocazione sociale e culturale, come ospedali, musei e università.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ricavi Totali</li> <li>EBITDAal</li> <li>Recurring Free Cash Flow</li> </ul>	
	Investire sull'innovazione a supporto di nuovi business	<b>Innovazione in chiave digitale.</b> Sul fronte dell'innovazione, INWIT intende offrire ospitalità alle molteplici tecnologie attraverso un tower upgrade che guarderà alle smart cities, all'Internet of Things e ai droni.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione Emissioni di CO2</li> <li>Nuove Ospitalità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Free Cash Flow to Equity</li> <li>Total Shareholder Return relativo</li> </ul>
ENABLERS	Sustainable Business		<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione Emissioni di CO2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indici e Rating ESG</li> </ul>
	Digital Operations		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuove Ospitalità</li> <li>Infrastrutture utili alla riduzione del Digital Divide</li> </ul>	
	Resources Optimization		<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione Emissioni di CO2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Free Cash Flow to Equity</li> </ul>
	People and Knowledge			<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione Gender Pay Gap</li> </ul>

## 4. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

A partire dalla consapevolezza che le relazioni con gli *stakeholder* sono parte integrante di una gestione responsabile e sostenibile del business e sono fondamentali nel processo di creazione di valore per l'Azienda, INWIT ha intrapreso un percorso volto a rafforzare il processo di *engagement* con i propri *stakeholder*.

L'impegno a voler consolidare e rafforzare le relazioni con gli *stakeholder*, in virtù di una solida creazione di valore, è in linea con le indicazioni contenute nel nuovo Codice di Corporate Governance: il Codice sostanzia il "successo sostenibile" nella creazione di valore nel

lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società, e prevede che sia l'organo di amministrazione a promuovere, nelle forme più opportune, il dialogo con questi interlocutori. Significativa, in questa

direzione, è stata l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021, della policy di *Stakeholder Engagement*, prevista nel Piano di Sostenibilità.

In linea con il percorso intrapreso, il 18 maggio 2021 INWIT ha organizzato il suo 1° Stakeholder Forum, occasione durante la quale è stato condiviso il percorso di sostenibilità intrapreso da INWIT a partire dal 2020.



## 5. PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI INWIT

### Sistemi di incentivazione di breve termine

Al fine di rendere la Politica di Remunerazione di INWIT sempre più allineata alle *best practice* e funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel corso del 2021 la Società ha realizzato, con il supporto della società di consulenza Mercer, un *assessment* del piano di incentivazione di breve termine esistente e un'attività di benchmark per esaminare le migliori prassi di mercato, con particolare riferimento alle società industriali appartenenti all'indice FTSE MIB e ulteriori 15 società industriali europee operanti in business affini e comparabili ad INWIT.

Le evidenze emerse dall'attività *assessment* e dall'analisi di benchmark hanno consentito di ridefinire la struttura del sistema di incentivazione di breve termine di INWIT, prevedendo in particolare:

- o una maggiore incidenza della componente di retribuzione variabile di breve termine rispetto alla retribuzione complessiva per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- o l'eliminazione dell'obiettivo gate all'intero sistema di incentivazione, in linea con le prassi di mercato;
- o la modifica degli obiettivi ESG, al fine di rafforzarne il collegamento con la strategia di sostenibilità della Società.



## Sistemi di incentivazione di lungo termine

Nell'ottica di garantire un maggiore allineamento con la strategia di sostenibilità della Società e in linea con le aspettative del mercato, all'interno del sistema di incentivazione di lungo termine di INWIT è stato modificato l'obiettivo ESG e ne è stato incrementato il relativo peso.

## 6. LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022

### Durata della politica di remunerazione

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

La Società, quindi, sottoporrà di anno in anno l'approvazione della Politica di Remunerazione all'Assemblea degli Azionisti. La presente Politica di Remunerazione è valida per l'anno 2022. Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la Politica di Remunerazione proposta, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

### Remunerazione degli amministratori

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

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

### COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI

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

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

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

Gli Amministratori usufruiscono di una copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*.

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

## Remunerazione dei Componenti degli Organi di Controllo

L'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2021 ha nominato per il triennio 2021-2023 il Collegio Sindacale, determinando il compenso annuo lordo, in euro 75.000 per il Presidente e in euro 55.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a decorrere dal 5 maggio 2020 e fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022. Il compenso annuo lordo confermato dal Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2021 è pari a euro 40.000 per il Presidente, euro 5.000 per ciascuno dei componenti che rivestono la carica di Sindaco effettivo e non è previsto alcun compenso aggiuntivo per il componente interno.

<b>COMPENSI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO</b>			
<b>Collegio Sindacale</b>		<b>Organismo di Vigilanza</b>	
Presidente	<b>€ 75.000</b>	Presidente	<b>€ 40.000</b>
Sindaco effettivo	<b>€ 55.000</b>	Componente Sindaco Effettivo	<b>€ 5.000</b>
		Componente interno	<b>€ 0</b>

## Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

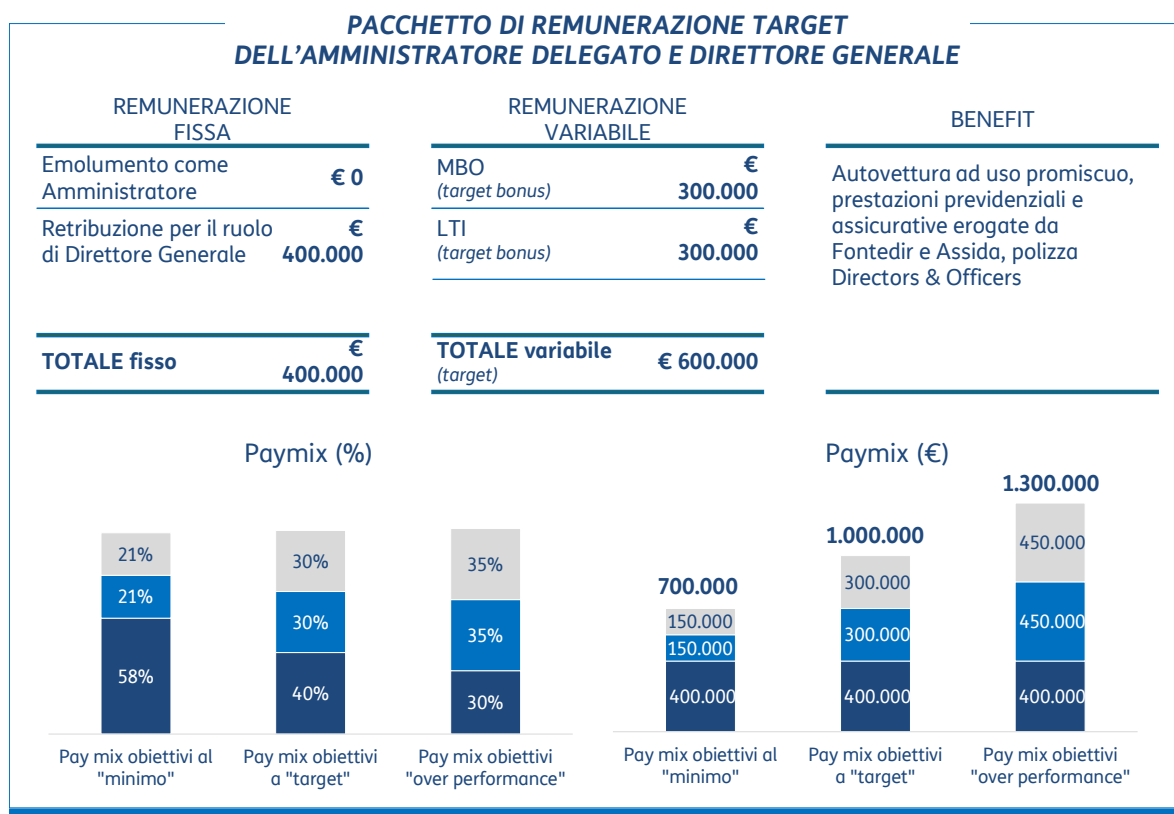
L'Amministratore Delegato ricopre anche il ruolo di Direttore Generale della Società.

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

## Peer Group

Per la definizione del compenso dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato realizzato un *benchmark* retributivo con il supporto delle società Korn Ferry. Il *benchmark* era costituito dal Mercato Executive Italia, composto da titolari di ruoli di Alta Direzione comparabili come complessità (Presidente, Amministratore Delegato, Direttore Generale e Direttori di Business Unit), appartenenti a circa 250 aziende, in larga parte appartenenti al settore industriale.

Il riferimento per il compenso complessivo (retribuzione fissa e retribuzione variabile di breve e lungo termine) corrisponde alla mediana di mercato.



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

## Retribuzione Fissa

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

## Retribuzione Variabile a Breve Termine (MBO)

Il *Management by Objectives* (MBO) rappresenta lo strumento di incentivazione variabile di breve termine finalizzato a sostenere il conseguimento degli obiettivi annuali dell'Azienda attraverso l'attribuzione di *target* sfidanti.

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

Il compenso variabile di breve termine deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2020 corrispondente al raggiungimento "*target*" è pari al 75% della retribuzione fissa, pari quindi a euro 300.000, con un *cap* fissato a euro 450.000 (150% del *target*).

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

La *score card* MBO 2022 prevede:

OBIETTIVI	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
EBITDAal	30%	-1% vs target	M.ni€ (budget)	+1% vs target
Ricavi Totali	20%	-1% vs target	M.ni€ (budget)	+1% vs target
Recurring free cash flow	20%	-1% vs target	M.ni€ (budget)	+1% vs target
Nuove Ospitalità verso <i>anchor tenant</i> e clienti terzi	15%	-10% vs target	Ospitalità fatturanti (budget)	+10% vs target
ESG				
a) Infrastrutture utili alla riduzione del <i>Digital Divide</i> (Community)	15%	a) -10% vs target	a) numero impianti attivati	a) +10% vs target
b) Riduzione emissioni di CO <sub>2</sub> (Environment)		b) -10% vs target	b) tonnellate CO <sub>2</sub> evitate	b) +10% vs target

Tutti i KPI presenti nella *score card* sono consuntivati a valle della chiusura annuale dell'esercizio 2022. Il *bonus* derivante dalla consuntivazione dell'MBO viene pertanto liquidato nell'anno successivo.

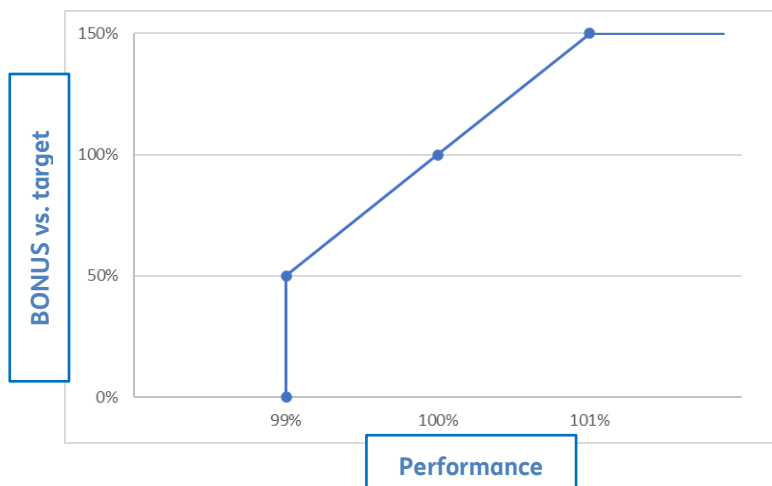
La curva di incentivazione prevede per ciascun KPI un livello di raggiungimento minimo, *target* e massimo secondo la seguente scala di *pay-out*:

- al di sotto del livello minimo non si matura alcun premio;
- in corrispondenza del livello minimo si matura il 50% del premio *target*;
- in corrispondenza del livello *target* si matura il 100% del premio (*premio target*);
- in corrispondenza del livello massimo si matura il 150% del premio *target* - *cap*;

I livelli intermedi di raggiungimento vengono valorizzati con interpolazione lineare.

Nei casi di performance oltre il livello massimo, è previsto un *cap* al *pay-out* pari al 150% del premio *target*.

Di seguito viene rappresentata la strategia di incentivazione dell'MBO per gli obiettivi di performance economico-finanziari:



I KPI dell'obiettivo ESG sono coerenti con i target previsti nel Piano di Sostenibilità aziendale.

### Retribuzione Variabile a Lungo Termine (LTI)

L'Amministratore Delegato è inserito tra i beneficiari del Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine (Piano LTI) 2020-2024 della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2020 e dall'Assemblea degli Azionisti del 28 luglio 2020.

Il Piano persegue le seguenti finalità:

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

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

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

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

## PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2020-2024



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

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

La maturazione del diritto a ricevere l'incentivo azionario è soggetta a tre condizioni di performance tra loro indipendenti, ognuna con il proprio peso relativo, correlate agli obiettivi di Piano Industriale. In caso di mancato raggiungimento dei parametri di performance, le azioni non saranno attribuite.

Di seguito si rappresentano i parametri di performance previsti nel terzo ciclo di Piano 2022-2024 e la relativa strategia di incentivazione dell'LTI, per gli obiettivi TSR e *Free Cash Flow to Equity* (FCFE). I meccanismi di funzionamento dei parametri di performance sono definiti nel Regolamento del 3° Ciclo di Piano.

- **Total Shareholder Return relativo:** misura il posizionamento del TSR di INWIT verso un *peer group* composto da: American Tower, Crown Castle, SBA, Cellnex, INWIT, RAI WAY, Vantage Towers e l'indicatore FTSE MIB. Il TSR relativo viene calcolato nell'ipotesi di reinvestimento dei dividendi delle azioni nel *vesting period*.

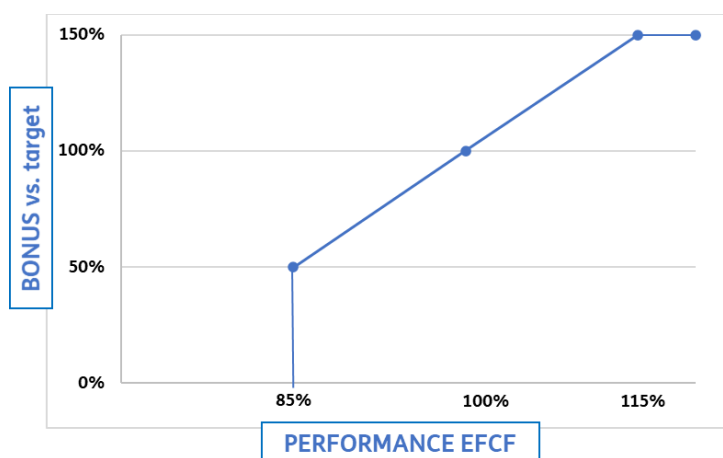
Di seguito la tabella del *ranking* di posizionamento verso la percentuale di premio.

Posizionamento TSR INWIT in graduatoria	8° POSTO	7° POSTO	6° POSTO	5° POSTO	4° POSTO	3° POSTO	2° POSTO	1° POSTO
Percentuale di premio	0	0	0	50%	100%	125%	150%	

Qualora il TSR assoluto di INWIT nel triennio di riferimento fosse negativo ( $< 0$ ), la percentuale massima di premio erogabile sarà pari al 100% e la graduatoria del premio verrà conseguentemente riparametrata.

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

	MINIMO	TARGET	MASSIMO
EFCF	-15% vs target	Valore di piano 2022-2024 (€m)	+15% vs target
Percentuale di premio	50% del premio	100% del premio	150% del premio



■ Obiettivo ESG composto da due parametri di ugual peso:

- Riduzione del *gender pay gap* nel triennio di piano, KPI misurato su retribuzione fissa (People). A livello target è prevista una riduzione rispetto al 2021 di circa 9 punti percentuali (*gender pay gap* 2021 pari a 21%).
- Indici/rating di sostenibilità ESG (Governance). A livello target è previsto un upgrade del rating ESG e a livello massimo l'inserimento di INWIT nei principali indici ESG.

	MINIMO	TARGET	MASSIMO
Gender Pay Gap	Totale popolazione 14%	Totale popolazione 12%	Totale popolazione 10% + azzeramento gap su impiegati
Indici e Rating ESG	Mantenimento rating	Upgrade rating	Upgrade rating + inserimento nei principali indici ESG
Percentuale di premio	50% del premio	100% del premio	150% del premio

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

## Meccanismi di Claw Back

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile, sia di breve termine sia di lungo termine, versata qualora la stessa sia stata erogata o calcolata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

## Benefit

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

In particolare, sono previsti:

- l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo, il cui valore convenzionale è assoggettato a prelievo fiscale e contributivo come da normativa in vigore;
- l'accesso, in forma volontaria, alle prestazioni previdenziali e assicurative erogate da Fontedir (Fondo Pensione Complementare Dirigenti) e Assida (Associazione di mutualità volontaria per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei Dirigenti);
- la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers* sottoscritta dall'Azienda e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti degli organi sociali.

## Severance

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

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

La politica di *Severance* di INWIT si applica nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa.

In linea con le prassi di mercato il trattamento di *Severance* non supera le 24 mensilità, calcolate sulla base della RAL più la media degli MBO erogati negli ultimi tre anni, oltre ad eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento<sup>1</sup>.

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

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

Non è prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale la corresponsione di una tantum o altre componenti variabili non correlate a condizioni di performance.

La Società non ha stipulato patti di non concorrenza per l'Amministratore Delegato.

---

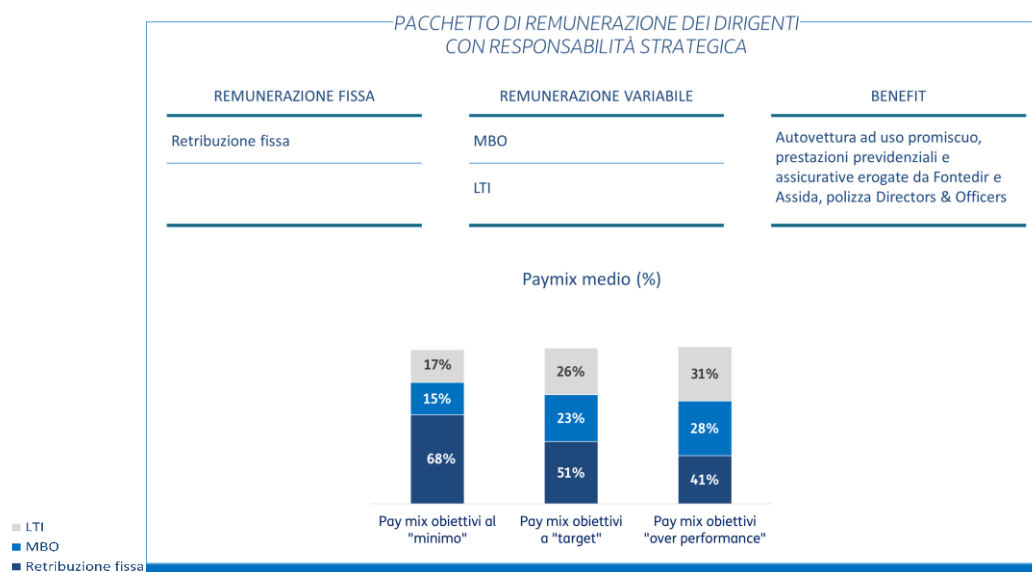
<sup>1</sup> indennità di mancato preavviso, differenziata in base agli anni di anzianità aziendale in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi



## Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il Consiglio di Amministrazione in data 1 febbraio 2022 ha confermato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche di INWIT:

FUNZIONE ORGANIZZATIVA	DRS
Responsabile Administration, Finance and Control	Diego Galli
Responsabile Marketing & Sales	Gabriele Abbagnara



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

### Retribuzione Fissa

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

La retribuzione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di *salary review* che interessa tutta la popolazione manageriale, ferma restando la selettività degli interventi, riservati ai titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento retributivo non superiore ai riferimenti mediani di mercato.

### Retribuzione Variabile a Breve Termine (MBO)

L'incentivazione variabile di breve termine (MBO) offerta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche segue la stessa impostazione di quella prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La *score card* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata nei seguenti obiettivi:

OBIETTIVI	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
EBITDAal	30-25%	-1% vs target	M.ni€ (budget)	+1% vs target
Ricavi Totali	20-25%	-1% vs target	M.ni€ (budget)	+1% vs target
Recurring free cash flow	20%	-1% vs target	M.ni€ (budget)	+1% vs target
Obiettivo Funzionale	15%	-10% vs target	(budget)	+10% vs target
ESG	15%	obiettivi ESG specifici di ruolo (target in linea con le previsioni del Piano di Sostenibilità)		

Le *score card* individuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategica sono definite dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con successiva informativa al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

L'importo complessivo del bonus variabile di breve termine definito per i Dirigenti con Responsabilità Strategica per il 2022 è mediamente pari al 46% della retribuzione fissa, nel caso di raggiungimento degli obiettivi a livello target. Il valore del bonus può crescere fino ad un massimo (*cap*) del 69% della retribuzione fissa, nel caso di raggiungimento degli obiettivi al livello massimo.

Con riferimento ai parametri Ricavi Totali, EBITDAal e Recurring Free Cash Flow, i livelli obiettivo minimo e massimo sono coincidenti con quanto descritto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Per quanto riguarda gli altri parametri, gli obiettivi hanno una scala di raggiungimento con il livello target di norma pari al valore di budget, e livelli minimo e massimo definiti con un'ampiezza variabile in funzione dello specifico obiettivo.

### **Retribuzione Variabile a Lungo Termine (LTI)**

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

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

### **Meccanismi di Claw Back**

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile, sia di breve termine sia di lungo termine, versata qualora la stessa sia stata erogata o calcolata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

## Altri compensi

Non è prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la corresponsione di una tantum o di altre componenti variabili non correlate a condizioni di performance.

La Società si riserva eccezionalmente la possibilità di corrispondere, in fase di assunzione di risorse di elevato profilo, *entry bonus* collegati alla perdita di trattamenti retributivi maturati nella Società di provenienza, con importi comunque non superiori al 100% della retribuzione fissa.

## Benefit

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

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

## Severance

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

La politica di *Severance* di INWIT si applica ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa.

In linea con le prassi di mercato il trattamento di *Severance* non supera le 24 mensilità, calcolate sulla base della RAL più la media degli MBO erogati negli ultimi tre anni, oltre ad eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento<sup>1</sup>.

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

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

La Società non ha stipulato patti di non concorrenza con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

---

<sup>1</sup> indennità di mancato preavviso, differenziata in base agli anni di anzianità aziendale in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi

## Piano di Azionariato Diffuso

Al fine di promuovere l'*engagement*, rafforzare il senso di appartenenza e favorire la partecipazione attiva dei dipendenti al raggiungimento dei risultati aziendali, INWIT ha lanciato a fine 2020 il Piano di Azionariato Diffuso rivolto alla generalità dei dipendenti, con l'eccezione dell'Amministratore Delegato e dei ruoli di primo riporto dell'Amministratore Delegato.

Il Piano ha previsto nel 2020 l'assegnazione gratuita ai dipendenti di un pacchetto di azioni ordinarie di INWIT e la possibilità, su base volontaria, di acquistare ulteriori azioni con uno sconto del 10% rispetto alla media dei valori di mercato nei 30 giorni precedenti l'avvio del periodo di adesione.

Nel dicembre 2021, dopo 12 mesi dall'assegnazione delle azioni gratuite e/o dall'acquisto delle azioni a sconto, i partecipanti al Piano hanno beneficiato di una *bonus share* (assegnazione gratuita di 1 azione ogni 3 possedute) a condizione che fossero in costanza di rapporto di lavoro con INWIT e avessero mantenuto la proprietà delle azioni.

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

## 7. PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente alla Politica 2022, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, garantire la sostenibilità della società nel suo complesso o assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato.

Le suddette circostanze eccezionali fanno riferimento a situazioni riconducibili alle seguenti casistiche: *retention* dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica 2022 su cui erano basati taluni obiettivi di performance della politica stessa, eventi che determinino gravi ricadute sull'immagine e la reputazione aziendale. Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica 2022 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con il supporto della funzione *Human Resources*, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Parti Correlate (composto da soli amministratori indipendenti) nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari. Si precisa, in ogni caso, che la disciplina per le operazioni con parti correlate rimane applicabile nei casi di deroga alla politica di remunerazione.

Gli elementi cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali e temporanee, riguardano le componenti fisse e variabili, anche di natura straordinaria, della remunerazione.

## SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2021

### Premessa

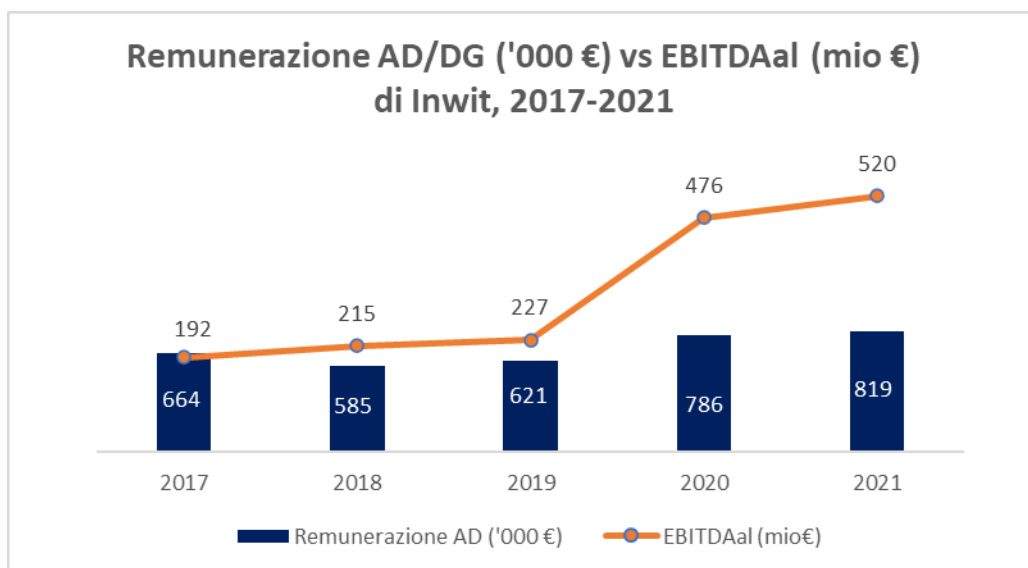
La presente relazione sui compensi corrisposti illustra la politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2021, con riferimento ai compensi percepiti dagli Organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica, fornendone un consuntivo.

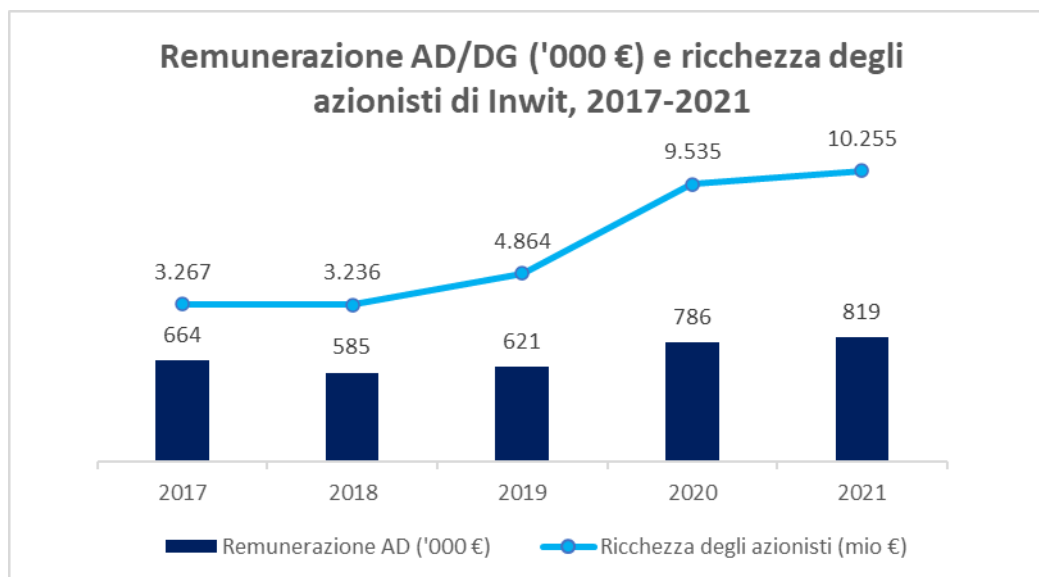
Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della relazione.

### 8. PAY-FOR-PERFORMANCE IN INWIT

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

Di seguito si fornisce una rappresentazione grafica della coerenza con il principio *Pay for Performance*, attraverso il legame tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e le performance economico-finanziarie della Società dal 2017 al 2021.





Si segnala che nel corso del 2020 si è realizzata la fusione per incorporazione di Vodafone Towers in INWIT, che ha modificato in modo significativo il perimetro della Società.

Dalle analisi di *pay-for-performance*, per quanto attiene al periodo 2017-2021, emerge una crescita importante della *performance* economico-finanziaria della Società - anche a seguito della citata operazione di fusione - e un incremento significativo della ricchezza dei propri Azionisti (intesa come valore della capitalizzazione di mercato e dei dividendi reinvestiti nel titolo INWIT). Nello stesso periodo si registra un aumento meno che proporzionale della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

## 9. GESTIONE DELLA SITUAZIONE EMERGENZIALE DI INWIT

A fronte dell'emergenza Covid 19 che ha interessato anche il 2021, INWIT è intervenuta con azioni specifiche per la tutela del personale. Tra i principali interventi si evidenzia: un utilizzo ad ampia scala dello *smart working*, la continua sanificazione degli ambienti lavorativi, la ristrutturazione degli stessi per garantire il distanziamento sociale, l'utilizzo di una app per regolare la presenza sul luogo di lavoro e l'erogazione a tutti i dipendenti di specifica formazione sui protocolli di sicurezza.

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

INWIT ha avviato, nei primi mesi dell'anno, una campagna vaccinale interna rivolta al proprio personale che in seguito ha sospeso, dati gli eccellenti risultati riscontrati nelle strutture pubbliche.

Proprio la crescente base di lavoratori vaccinati e la successiva introduzione del green pass hanno permesso un costante adeguamento delle strategie in merito alle campagne di test (tamponi rapidi), prediligendo nel tempo tecnologie innovative presenti sul mercato per il monitoraggio degli ambienti, l'adozione di sensori per il controllo del tasso di inquinamento ambientale e di depuratori con reattore fotocatalitico per l'abbattimento di virus, batterie muffle. Scrupolosa attenzione è stata riposta sull'attività di verifica di tutti i contatti diretti con persone positive somministrando, nel caso, tamponi molecolari.

## 10. PRIMA PARTE

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

## 11. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

Con riferimento al voto relativo alla sezione II della Relazione approvata nel corso del 2021, si segnala che non sono pervenute motivazioni in merito al voto negativo e non si è dato seguito ad un'attività dedicata ad investigare sulle motivazioni dei voti contrari.

Tuttavia, a valle dell'Assemblea 2021, INWIT ha avviato con il supporto della società di consulenza Morrow Sodali, un percorso di *engagement* volto a migliorare ulteriormente il rapporto con gli Azionisti e i *proxy advisors*, attraverso un processo strutturato finalizzato a raccogliere e approfondire gli aspetti di interesse in merito alle tematiche di remunerazione (*Remuneration Assessment*).

## 12. ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 2021

### Retribuzione Fissa

Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione di INWIT è stato nominato dall'Assemblea del 20 marzo 2020 per il triennio di mandato 2020-2022.

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

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

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

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

Compensi fissi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale

L'ing. Giovanni Ferigo, nominato Amministratore Delegato e Direttore Generale di INWIT dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 31 marzo 2020, percepisce i compensi come deliberati dal Consiglio di



Amministrazione dell'11 maggio 2020, a valere per il triennio di mandato nei termini riepilogati nell'apposito capitolo della Prima Sezione della presente Relazione.

Sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 400.000 in qualità di Dirigente della Società.

Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono:

DRS	FUNZIONE ORGANIZZATIVA
DIEGO GALLI	Responsabile Administration, Finance and Control
GABRIELE ABBAGNARA	Responsabile Marketing & Sales
ELISA PATRIZI	Responsabile Operation & Maintenance
MASSIMO SCAPINI	Responsabile Technology

Si precisa che l'ing. Patrizi e l'ing. Scapini a seguito di una modifica nell'organizzazione aziendale, non sono stati confermati quali Dirigenti con Responsabilità Strategica dal Consiglio di Amministrazione del 1 febbraio 2022.

L'importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annuo Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno coperto l'incarico anche per una frazione d'anno, è pari a € 754.515.

Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2021 sono specificati in Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

Compensi corrisposti al collegio sindacale

L'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2021 ha nominato per il triennio 2021-2023 il Collegio Sindacale, determinando il compenso annuo lordo, in euro 75.000 per il Presidente e in euro 55.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute. I compensi percepiti nel corso del 2021 sono specificati in Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

Compensi corrisposti all'Organismo di Vigilanza

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

A seguito del rinnovo del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2021 ha determinato il compenso annuo lordo dei componenti l'Organismo di Vigilanza, confermando l'importo già previsto per il

Presidente e stabilendo in euro 5.000 l'emolumento per ciascuno dei componenti che rivestono la carica di Sindaco effettivo. Per il componente interno non è previsto alcun compenso.

I compensi percepiti nel corso del 2021 sono specificati in Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

## Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2021)

### Amministratore Delegato e Direttore Generale:

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

Obiettivi	Peso	% Raggiungimento vs target	% Payout ponderato
<b>Ricavi Totali (€Mln)</b>	20%	99,2%	16,5%
<b>EBITDAal Inwit (€Mln)</b>	30%	99,6%	27,2%
<b>Recurring free cash flow (€Mln)</b>	20%	99,3%	18,2%
<b>Service Performance: Realizzazione Piano Siti</b>	15%	87,0%	8,5%
<b>Sostenibilità:</b>			
- <b>Formazione, engagement survey, policy D&amp;I</b>	15%	138,7%	20,8%
- <b>Efficienza energetica</b>			
<b>TOTALE</b>	100%	104,8%	<b>91,2%</b>

Sulla base dei risultati dell'esercizio, la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi verso il target è pari al 104,8%.

Con riferimento ai principali parametri economico-finanziari, i risultati registrati nel 2021 sono stati un EBITDAal pari a 520 milioni di euro, Ricavi totali per 785,1 milioni di euro e un Recurring Free Cash Flow di 366,5 milioni di euro.

La consuntivazione di tali risultati determina per l'Amministratore Delegato la maturazione di un bonus pari a 273.600 euro lordi, corrispondente al 91,2% del target bonus (pay-out) e al 68,4% della retribuzione fissa. Il bonus sarà erogato nel corso del primo semestre 2022.

### Dirigenti con Responsabilità Strategica

A seguito della verifica della condizione On/Off (utile netto in Bilancio come condizione per il pagamento dell'MBO), la remunerazione di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è stata determinata dal raggiungimento degli obiettivi dell'esercizio 2021. Per i valori di consuntivo registrati dagli obiettivi aziendali della scorecard, si rimanda al precedente paragrafo dedicato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La percentuale media di raggiungimento degli obiettivi dei Key Manager è pari al 90,5%. La consuntivazione di tali risultati determina la maturazione di un bonus cumulato per i Key Manager di 258.146 euro lordi, pari all'86,6% del target bonus (*pay-out*) e al 34,2% della retribuzione fissa totale. Il bonus sarà erogato nel corso del primo semestre 2022.

### Retribuzione variabile di Lungo Termine

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

Nel corso del 2021 è stato attivato il 2° ciclo LTI 2021-2023 che ha interessato, oltre all’Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, anche la Responsabile Audit e la restante dirigenza.

Alla data della presente Relazione né il 1° ciclo 2020-2022 né il 2° ciclo 2021-2023 hanno terminato il periodo di *vesting* triennale.

#### **Amministratore Delegato e Direttore Generale**

All’Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel corso del 2021, sono state assegnate 32.120 performance share in forza della partecipazione al Piano LTI 2020-2024 (ciclo 2021-2023) ad un prezzo di assegnazione pari a €9,34 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, al termine del periodo di *vesting*.

#### **Dirigenti con Responsabilità Strategica**

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica nel corso del 2021, sono state complessivamente assegnate 40.062 performance share in forza della partecipazione al Piano LTI 2020-2024 (ciclo 2021-2023) ad un prezzo di assegnazione pari a €9,34 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, al termine del periodo di *vesting*.

## 13. SEVERANCE

Nel 2021 è stato firmato un accordo di *severance* relativo alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa, di un Dirigente con Responsabilità Strategica.

L’accordo, in linea con quanto previsto dalla politica aziendale di *severance*, verrà liquidato entro il primo semestre 2022, all’uscita del *manager* dalla Società. L’importo è riportato in Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

La cessazione del *manager* si configura come risoluzione consensuale e rientra nella fattispecie di “*good leaver*” prevista dal Regolamento LTI, che prevede il mantenimento dei diritti assegnati per i piani in corso che non siano ancora giunti a maturazione, secondo un criterio *pro-rata temporis*, in funzione degli anni (o frazioni di anno) effettivamente lavorati. Attualmente sono attivi per il *manager* il 1° e 2° ciclo del Piano LTI, entrambi non ancora giunti a maturazione.

Nel corso del 2021 non sono stati liquidati trattamenti di *severance*.

## 14. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI EX POST

Nel corso del 2021 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*clawback*).

## 15. DEROGHE APPLICATE NEL 2021 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel corso del 2021 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione.

## 16. SECONDA PARTE

### TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2021

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

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

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente. In nota è fornito il dettaglio dei compensi nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei Comitati a cui il consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica ed approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetari in favore di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche"; nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "Fair value dei compensi equity" è riportato il valore del Piano di Performance Share "LTI 2020-2024";
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono riportati i dati relativi alle Indennità di fine carica e cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio.

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

**Amministratore Delegato/Direttore Generale**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Ferigo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	400.000		273.600		3.206		676.806	142.413	

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

**Dirigenti con responsabilità strategiche**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				754.515		258.146		11.771		1.024.432	177.426	595.000
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				754.515		258.146		11.771		1.024.432	177.426	

I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2021 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (4 dirigenti).

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

L'importo indicato in colonna (8) fa riferimento all'accordo di severance descritto nella prima parte della seconda sezione della Relazione; la liquidazione dell'importo è prevista entro il primo semestre 2022, all'uscita del manager.

## Consiglio di amministrazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Emanuele Tournon	Presidente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	60.000						60.000		
Giovanna Bellezza	Cosigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	50.000	15.000					65.000		
Laura Cavatorta	Cosigliere indipendente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	50.000	35.000					85.000		
Antonio Corda	Cosigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	50.000	35.000					85.000		
Angela Maria Cossellu	Cosigliere indipendente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	50.000	40.000					90.000		
Sabrina Di Bartolomeo	Cosigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	50.000	15.000					65.000		
Sonia Hernandez	Cosigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	50.000						50.000		
Rosario Mazza	Cosigliere indipendente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	-	-					-		
Agostino Nuzzolo	Cosigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	50.000	20.000					70.000		
Secondina Giulia Ravera	Cosigliere indipendente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	50.000	45.000					95.000		
Fabrizio Rocchio	Cosigliere	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	50.000	15.000					65.000		
Francesco Valsecchi	Cosigliere indipendente	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	50.000	35.000					85.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				560.000	255.000					815.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				560.000	255.000					815.000		

Emanuele Tournon: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Consigliere di Amministrazione. Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

Giovanna Bellezza: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente del Comitato Sostenibilità (15.000). Il compenso non è stato percepito dall'interessata ma riversato a Telecom Italia

Laura Cavatorta: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (15.000) e di Presidente del Comitato Sostenibilità (20.000)

Antonio Corda: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (15.000) e del Comitato per il Controllo e i Rischi (20.000). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

Angela Maria Cossellu: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi (25.000) e di componente del Comitato Parti Correlate (15.000)

Sabrina Di Bartolomeo: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente d del Comitato Sostenibilità (15.000). Il compenso non è stato percepito dall'interessata ma riversato a Telecom Italia.

Sonia Hernandez: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

Rosario Mazza: il Consigliere ha rinunciato ai compensi.

Agostino Nuzzolo: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (20.000). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia

Secondina Giulia Ravera: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Lead Independent Director (5.000), componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (20.000) e di Presidente del Comitato Parti Correlate (20.000)

Fabrizio Rocchio: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente del Comitato Sostenibilità (15.000). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

Francesco Valsecchi: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (20.000) e del Comitato Sostenibilità (15.000)

## Organi di Controllo

### Collegio Sindacale

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio sindacale	20/04/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2023	52.603						52.603		
Maria Teresa Bianchi	Sindaco effettivo e componente OdV	20/04/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2023	38.575						38.575		
Giuliano Foglia	Sindaco effettivo e componente OdV	20/04/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2023	38.575						38.575		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				129.753						129.753		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				129.753						129.753		

### Collegio Sindacale cessato

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio sindacale	01/01/2021-20/04/2021	approvazione bilancio 2020	21.096						21.096		
Umberto La Commara	Sindaco effettivo	01/01/2021-20/04/2021	approvazione bilancio 2020	15.068						15.068		
Michela Zeme	Sindaco effettivo	01/01/2021-20/04/2021	approvazione bilancio 2020	15.068						15.068		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				51.233						51.233		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				51.233						51.233		



## Organismo di Vigilanza

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Monastero	Presidente OdV	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	40.000						40.000		
Giuliano Foglia	Componente OdV e Sindaco effettivo	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	9.726						9.726		
Maria Teresa Bianchi	Componente OdV e Sindaco effettivo	26/04/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022	3.425						3.425		
Laura Trucco	Componente interno	01/01/2021-31/12/2021	approvazione bilancio 2022									
Umberto La Commara	componente OdV	01/01/2021-25/04/2021	approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				53.151						53.151		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				53.151						53.151		

Francesco Monastero: il compenso si riferisce alla partecipazione all'OdV dal 01/01/2021 al 25/04/2021 per euro 12.603 e dal 26/04/2021 al 31/12/2021 per euro 27.397

Giuliano Foglia: il compenso si riferisce alla partecipazione all'OdV dal 01/01/2021 al 25/04/2021 per euro 6.301 e dal 26/04/2021 al 31/12/2021 per euro 3.425

Maria Teresa Bianchi: il compenso si riferisce alla partecipazione all'OdV dal 26/04/2021 al 31/12/2021 per euro 3.425

Laura Trucco: non è previsto compenso per il componente interno dell'OdV

Umberto La Commara: il compenso per partecipazione all'OdV era ricompreso nel compenso da Sindaco

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

	2020	2021
<b>EBITDAa1 ('000 €)</b>	<b>€ 476.100</b>	<b>€ 520.000</b>
%	109,90%	9,2%
<b>TSR (mio €)</b>	<b>€ 9.535</b>	<b>€ 10.255</b>
%	22,50%	7,55%
<b>Emanuele Tournon</b>	<b>€ 45.370</b>	<b>€ 60.000</b>
%		32,25%
<b>Giovanni Ferigo</b>	<b>€ 786.110</b>	<b>€ 819.219</b>
%	26,60%	4,21%
<b>Rosario Mazza</b>	-	-
%		
<b>Angela Maria Cossellu</b>	<b>€ 62.384</b>	<b>€ 90.000</b>
%		44,27%
<b>Sonia Hernandez</b>	<b>€ 37.808</b>	<b>€ 50.000</b>
%		32,25%
<b>Sabrina Di Bartolomeo</b>	<b>€ 49.151</b>	<b>€ 65.000</b>
%		32,25%
<b>Agostino Nuzzolo</b>	<b>€ 64.151</b>	<b>€ 70.000</b>
%	42,60%	9,12%
<b>Giovanna Bellezza</b>	<b>€ 16.205</b>	<b>€ 65.000</b>
%		301,11%
<b>Fabrizio Rocchio</b>	<b>€ 49.151</b>	<b>€ 65.000</b>
%		32,25%
<b>Antonio Corda</b>	<b>€ 64.274</b>	<b>€ 85.000</b>
%		32,25%
<b>Secondina Giulia Ravera</b>	<b>€ 91.781</b>	<b>€ 95.000</b>
%	14,70%	3,51%
<b>Laura Cavatorta</b>	<b>€ 79.233</b>	<b>€ 85.000</b>
%	32,10%	7,28%
<b>Francesco Valsecchi</b>	<b>€ 64.274</b>	<b>€ 85.000</b>
%		32,25%
<b>Stefano Sarubbi</b>	<b>€ 70.000</b>	<b>€ 73.699</b>
%	0,00%	5,28%
<b>Francesco Monastero</b>	<b>€ 26.959</b>	<b>€ 40.000</b>
		48,37%
<b>Maria Teresa Bianchi</b>	-	<b>€ 42.000</b>
<b>Giuliano Foglia</b>	<b>€ 13.479</b>	<b>€ 48.301</b>
		258,35%
<b>Umberto La Commara</b>	<b>€ 50.000</b>	<b>€ 15.068</b>
%	0,00%	-69,86%
<b>Michela Zeme</b>	<b>€ 50.000</b>	<b>€ 15.068</b>
%	0,00%	-69,86%
<b>Remunerazione media dei dipendenti</b>	<b>€ 60.875</b>	<b>€ 63.541</b>
%	2,60%	4,38%

Si precisa che le remunerazioni riportate fanno riferimento al periodo in cui ciascun Consigliere, Sindaco o componente dell'OdV è stato effettivamente in carica (pro-rata temporis). A ciò si devono le variazioni percentuali anno su anno registrate.

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

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

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

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

A	B	1	strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value

Giovanni Ferigo													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 - 2° Ciclo CdA del 13/05/2021			32.120 performance shares	€ 209.594	triennale 2021-2023	20/05/2021	€ 9,34				€ 69.865
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 - 1° Ciclo CdA del 20/10/2020	32.154 performance shares	triennale 2020-2022									€ 72.548
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 209.594						- € -	€ 142.413

Dirigenti con responsabilità strategiche													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 4 DRS	Piano LTI 2020-2024 - 2° Ciclo CdA del 13/05/2021			40.062 performance shares	€ 261.425	triennale 2021-2023	20/05/2021	€ 9,34				€ 87.142
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 4 DRS	Piano LTI 2020-2024 - 1° Ciclo CdA del 20/10/2020	40.015 performance shares	triennale 2020-2022									€ 90.285
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 261.425						- € -	€ 177.426

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

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Giovanni Ferigo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2021 approvato CdA 04/03/2021. Lettera 10/06/2021							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			273.600						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			273.600						

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano MBO 2021 Lettera 10/06/2021							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			258.146						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			258.146						

I Bonus fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2021 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche (4 dirigenti).

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

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

### Consiglio di Amministrazione

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

### Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Stefano Sarubbi	Presidente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Maria Teresa Bianchi	Sindaco	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Giuliano Foglia	Sindaco	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

## 17. GLOSSARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

**EBITDAAL:** EBITDA - AMMORTAMENTI IFRS16.

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

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

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

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

**LTI:** Long Term Incentive, piano di incentivazione di lungo termine.

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

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

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

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

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

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

**PEER GROUP:** Il gruppo di società all'interno del quale è misurato il posizionamento della performance azionaria di INWIT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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