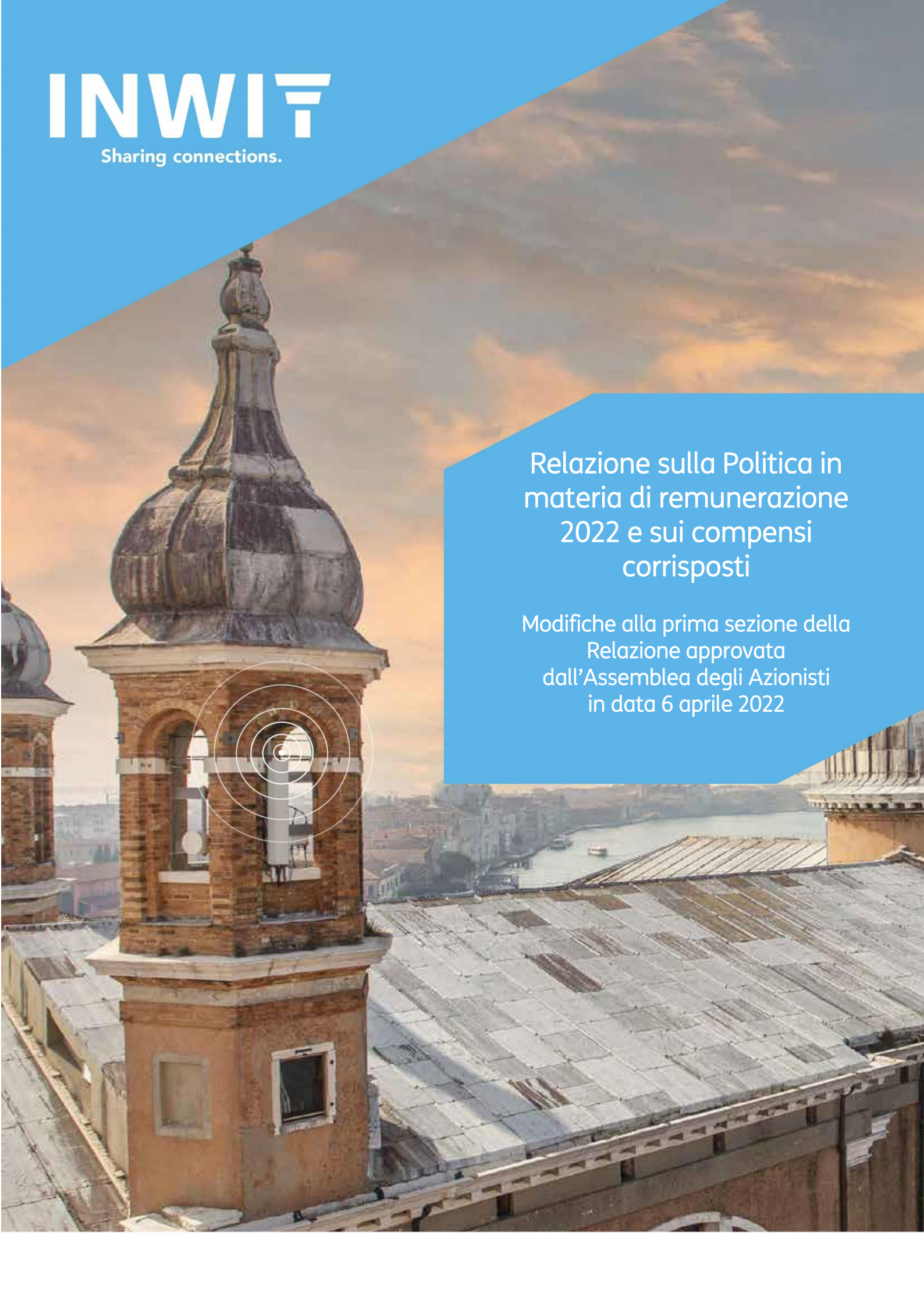




Sharing connections.

Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti

Modifiche alla prima sezione della
Relazione approvata
dall'Assemblea degli Azionisti
in data 6 aprile 2022



Indice

PREMESSA	3
INWIT	4
EXECUTIVE SUMMARY	5
PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2022	8
1. Governance del processo di remunerazione	8
2. Finalità e Principi generali della politica	13
3. Collegamento con la strategia e la sostenibilità	13
4. Stakeholder engagement	15
5. Principali novità della Politica di remunerazione di INWIT	15
6. Linee guida e strumenti della politica di remunerazione 2022	16
Durata della politica di remunerazione	16
Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi	16
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
8. Glossario	30

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 redatta a seguito delle modifiche intervenute successivamente alla conclusione in data 4 agosto 2022 dell’operazione di compravendita avente a oggetto l’acquisizione da parte di Impulse I S.à.r.l. di una partecipazione detenuta da TIM S.p.A. pari al 41% del capitale sociale di Daphne 3 S.p.A. (l’“Operazione”).

La proposta di modifica della Politica di Remunerazione è stata elaborata alla luce delle risultanze di un benchmark retributivo realizzato con il supporto dell’advisor Korn Ferry-Hay e riguarda in particolare la definizione degli emolumenti per il Consiglio di Amministrazione, i Comitati Endoconsiliari, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e del compenso fisso dell’Amministratore Delegato, che riveste anche il ruolo di Direttore Generale.

La Relazione approvata, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 9 settembre 2022 è stata redatta secondo lo Schema 7-bis dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data di predisposizione della Relazione.

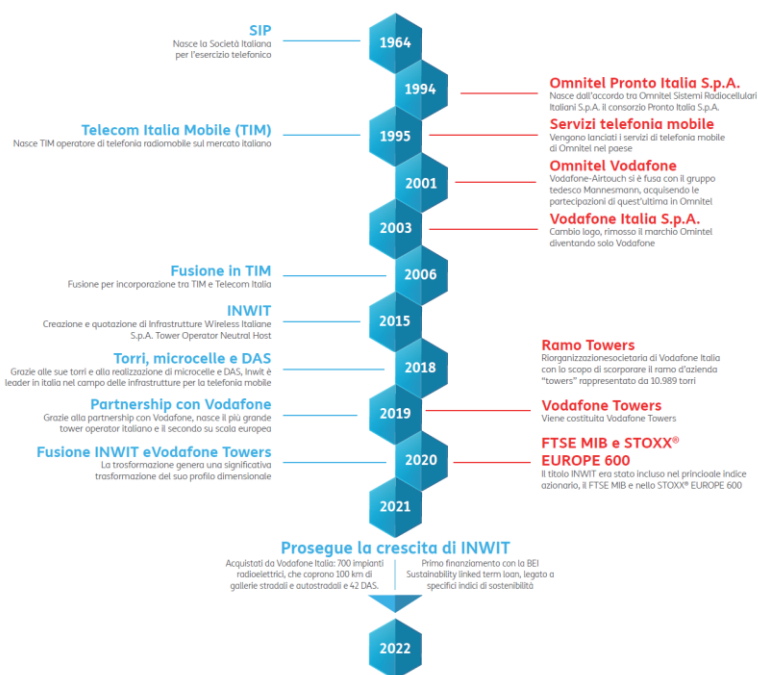
La Relazione è trasmessa a Borsa Italiana ed è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per il giorno 4 ottobre 2022.

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, conformazione ed esigenza di copertura cellulare in galleria. Tra i DAS rientranti nell'operazione si segnalano alcuni importanti hotel, stadi, strutture sportive ed uffici.

Ai sensi del contratto di compravendita, sottoscritto in data 14 aprile 2022, avente a oggetto l'acquisizione da parte di Impulse I S.à.r.l. di una partecipazione detenuta da TIM S.p.A. pari al 41% del capitale sociale di Daphne 3 S.p.A. ("Daphne"), società holding che detiene una partecipazione pari al 30,2% del capitale sociale di INWIT, e delle relative pattuizioni parasociali, in data 3 agosto 2022 gli amministratori di Inwit nominati da Daphne (Giovanni Ferigo,

Giovanna Bellezza, Sabrina Di Bartolomeo, Rosario Mazza, Agostino Nuzzolo) hanno rassegnato le dimissioni con efficacia dalla data del closing dell'Operazione, avvenuto in data 4 agosto 2022.

È stata, pertanto, attivata la clausola “*simul stabunt simul cadent*” di cui all’articolo 13.18 dello statuto sociale di Inwit, fermo restando che gli amministratori rimarranno in carica fino alla data dell’assemblea degli azionisti, convocata per il 4 ottobre 2022, che nominerà il nuovo Consiglio di Amministrazione.

Executive Summary

	PRESIDENTE	AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA
REMUNERAZIONE FISSA <i>Remunera le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo</i>	50.000 euro compenso ex art. 2389 c.1 c.c. 200.000 euro compenso ex art. 2389 c.3 c.c.	- Fino a 50.000 euro compenso ex art. 2389 c.1 c.c. - Fino a 100.000 euro compenso ex art. 2389 c.3 c.c. 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) <i>Piano monetario, incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di carattere finanziario, non finanziario e ESG</i>		300.000 euro target bonus (55% remunerazione fissa) come Direttore Generale - Parametri di performance: - Ricavi totali (peso 20%) - EBITDAal Inwit (peso 30%) - Recurring Free Cash Flow (peso 20%) - Nuove Ospitalità (peso 15%) - ESG (peso 15%) - Cap pari al 150% del target bonus - Clausola di clawback	47% medio remunerazione fissa - Parametri di performance: - Ricavi totali (peso 20/25%) - EBITDAal Inwit (peso 25/30%) - Recurring Free Cash Flow (peso 20%) - Parametri funzionali (peso 15%) - ESG (peso 15%) - Cap pari al 150% del target bonus - Clausola di clawback
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI) <i>Piano azionario (performance shares), finalizzato ad allineare, nel lungo termine, l'azione del Management con gli interessi degli Azionisti</i>		- Piano rolling 2022-2024 basato su 3 cicli di durata triennale - Partecipazione come compenso ex art 2389 c.3. N. azioni target di ciascun ciclo pari ad un controvalore di massimo 300.000 euro - Parametri di performance: - Total Shareholder Return (TSR) relativo (peso 40%) - Free Cash Flow to Equity (peso 40%) - ESG (peso 20%) - Cap pari al 150% del target bonus - Clausola di clawback	- Piano rolling 2022-2024 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: - Total Shareholder Return (TSR) relativo (peso 40%) - Free Cash Flow to Equity (peso 40%) - ESG (peso 20%) - Cap pari al 150% del target bonus - Clausola di clawback
BENEFIT <i>Integrazione dei pacchetti retributivi e allineamento agli standard di mercato</i>		- 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:

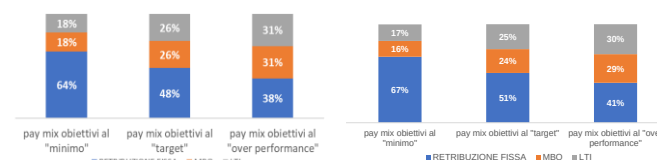
- Massimo 24 mensilità (RAL più media degli MBO erogati negli ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento

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 (%)

Nota: Il pay-mix rappresentato per l'AD/DG fa riferimento al valore massimo del compenso fisso proposto. Eventuali variazioni dovute a valori inferiori dei compensi riconosciuti saranno riportate nella Seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione e Compensi Corrisposti che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti nel 2023.



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

- Adeguamento degli emolumenti del Consiglio di Amministrazione, dei Comitati Endoconsiliari, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del compenso fisso dell'Amministratore Delegato, ai valori di riferimento di mercato, rilevati attraverso un benchmark retributivo effettuato dall'advisor Korn Ferry

NOVITÀ DELLA POLITICA

Novità rispetto Politica 2021:

- 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

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 - 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

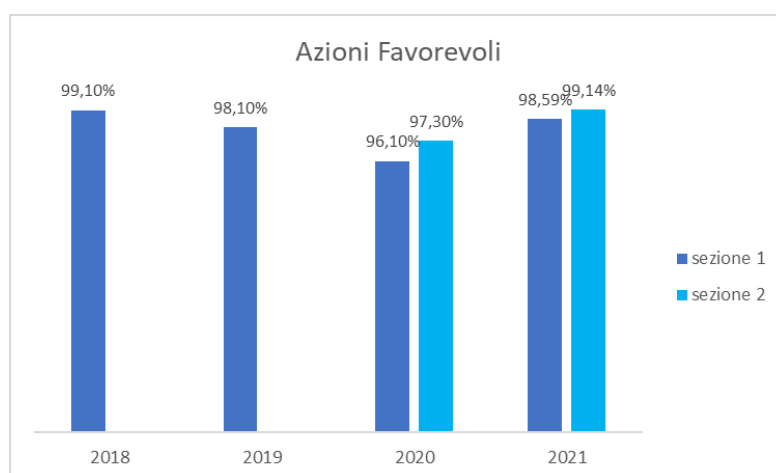
ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

- 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.

Si segnala che la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti, sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti del 6 aprile 2022, ha ricevuto il 99,12% di voti favorevoli per la Prima Sezione e il 99,87% per la Seconda Sezione.

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. In data 9 agosto 2022 il Consiglio di Amministrazione ha nominato componente del Comitato il Consigliere indipendente Secondina Giulia Ravera, in sostituzione di Rosario Mazza (già Presidente del Comitato) che non è più in possesso dei requisiti di indipendenza a seguito dell'assetto azionario risultante dall'Operazione. Il Comitato risulta pertanto così composto: Laura Cavatorta, Presidente; Antonio Corda e Secondina Giulia Ravera.

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.

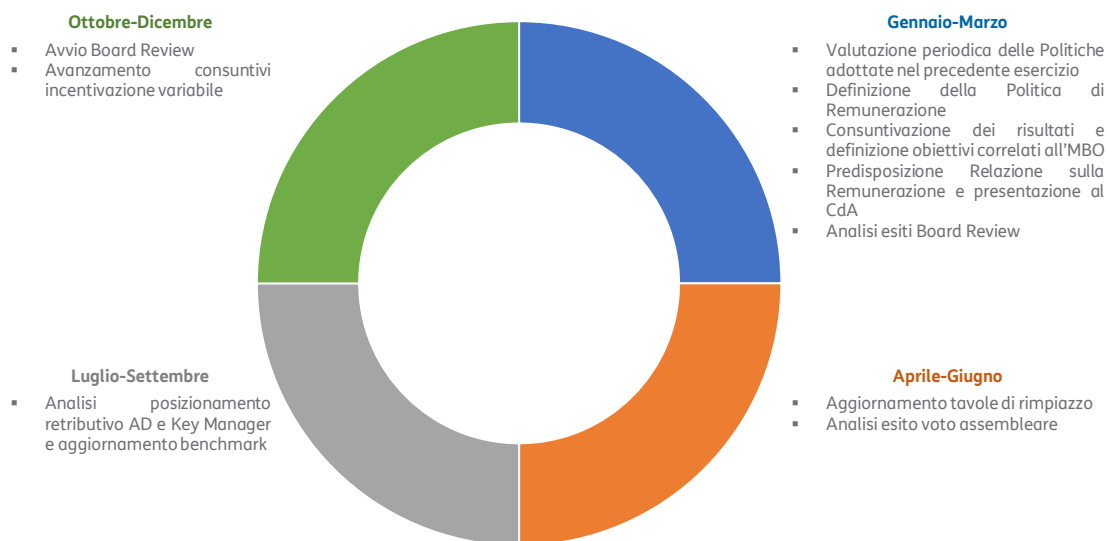
Il Comitato si riunisce periodicamente e con la frequenza necessaria a svolgere le proprie attività.

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

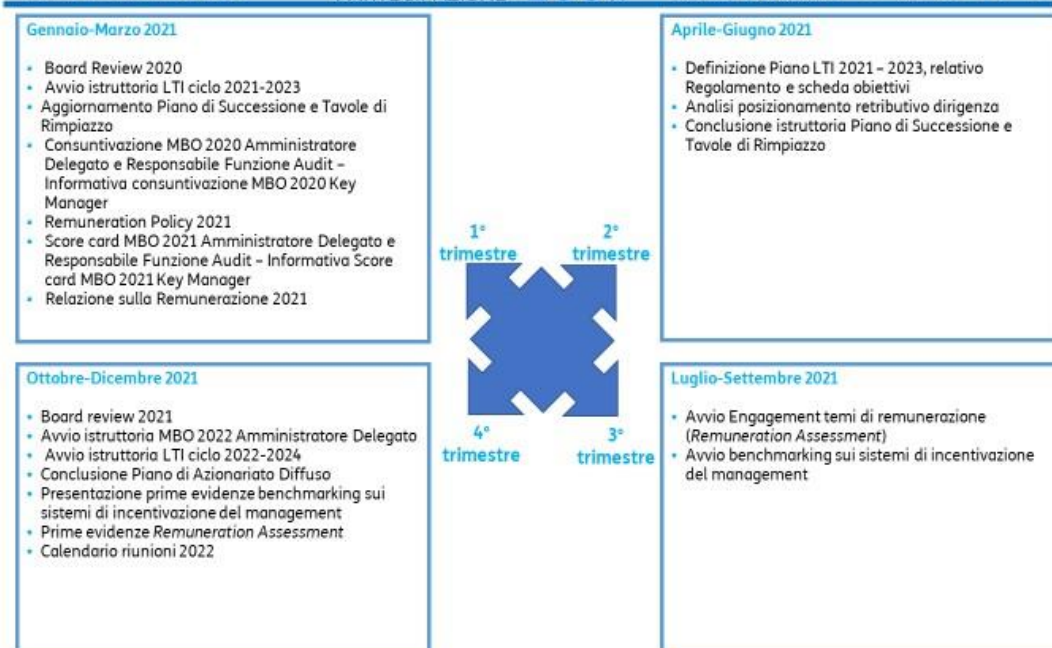
COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

- 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.



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*.

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.

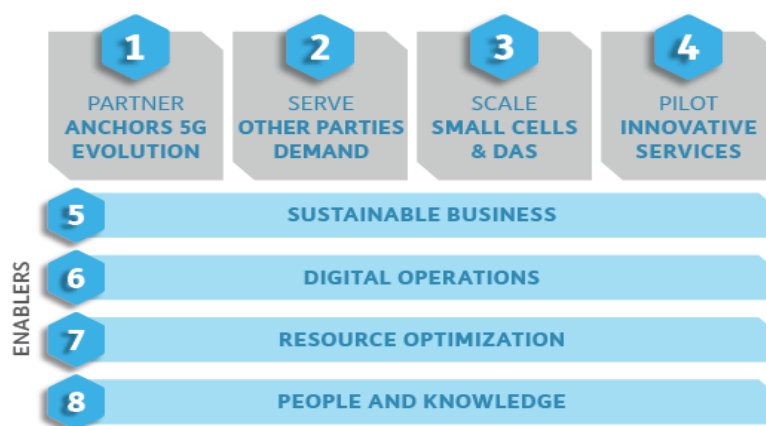
3. COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA E LA SOSTENIBILITÀ

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	Upgrade e ampliamento asset in Italia. È previsto un piano di investimento significativo, a favore del rinforzamento delle strutture esistenti e la realizzazione di nuovi siti. Riduzione Digital Divide. 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.	- Nuove Ospitalità - Ricavi Totali - EBITDAal - Recurring Free Cash Flow	- Free Cash Flow to Equity - Total Shareholder Return relativo
2	Fornire servizi agli altri operatori con velocità e efficacia		Infrastrutture utili alla riduzione del Digital Divide	
3	Essere frontrunner nello sviluppo del mercato di <i>small cell</i> e DAS	Estensione copertura aree sociali. 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.	- Ricavi Totali - EBITDAal - Recurring Free Cash Flow	
4	Investire sull'innovazione a supporto di nuovi business	Innovazione in chiave digitale. 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.	- Riduzione Emissioni di CO2 - Nuove Ospitalità	- Free Cash Flow to Equity - Total Shareholder Return relativo
ENABLERS	Sustainable Business		Riduzione Emissioni di CO2	Indici e Rating ESG
	Digital Operations		- Nuove Ospitalità - Infrastrutture utili alla riduzione del Digital Divide	
	Resources Optimization		Riduzione Emissioni di CO2	Free Cash Flow to Equity
	People and Knowledge			Riduzione Gender Pay Gap

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 INWIT ha organizzato il suo 1° Stakeholder Forum, il 18 maggio 2021, in occasione del quale è stato condiviso il percorso di sostenibilità avviato dall'Azienda a partire dal 2020, e il 2° Stakeholder Forum, svoltosi il 3 maggio 2022, in cui è stato presentato l'aggiornamento del Piano di Sostenibilità 2022-2024 e la pubblicazione del secondo Report Integrato.

5. PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI INWIT

L'aggiornamento della prima sezione della Relazione approvata dall'Assemblea lo scorso 6 aprile 2022, si è reso necessario alla luce del nuovo assetto di governance e societario di INWIT seguito all'Operazione citata.

Come anticipato in premessa, l'aggiornamento degli emolumenti per il Consiglio di Amministrazione, i Comitati Endo-Consiliari, il Presidente e del compenso fisso dell'Amministratore Delegato è stato elaborato sulla base delle risultanze emerse dal benchmark retributivo svolto con il supporto dell'advisor specializzato Korn Ferry-Hay, con l'obiettivo di rendere i suddetti compensi maggiormente allineati alle prassi del mercato di riferimento.

Non sono previste modifiche ai sistemi di incentivazione variabile di breve e di lungo termine definiti dalla Relazione sulla Remunerazione 2022, approvata dall'Assemblea del 6 aprile 2022, di cui nel seguito sono sintetizzate le evoluzioni rispetto alla politica retributiva dell'anno precedente.

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, sottoporà di anno in anno l'approvazione della Politica di Remunerazione all'Assemblea degli Azionisti. 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.

Di seguito viene descritta la Politica di Remunerazione 2022 aggiornata a seguito del citato nuovo assetto di governance e societario di INWIT.

Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi

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

Il compenso complessivo per il Consiglio di Amministrazione verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 4 ottobre 2022, chiamata altresì a deliberare sul rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione propone ai soci di stabilire in massimi 1.100.000 euro il compenso complessivo annuo lordo del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, 1° comma c.c., comprensivo degli emolumenti per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari.

Gli emolumenti proposti di seguito per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i comitati endo-consiliari ai sensi dell'art. 2389, 1° comma c.c. sono stati definiti in linea con le risultanze del benchmark retributivo condotto dall'advisor Korn Ferry-Hay¹; in particolare si prevede un incremento di euro 5.000 lordi annui ai compensi per la partecipazione ai comitati endo-consiliari:

- 50.000 euro lordi annui il compenso di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione;
- 30.000 euro lordi annui il compenso del Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi e in 25.000 euro lordi annui quello di ciascun altro componente del medesimo Comitato;
- 25.000 euro lordi annui il compenso del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e in 20.000 euro lordi annui quello di ciascun altro componente il medesimo Comitato;
- 25.000 euro lordi annui per il Presidente del Comitato Parti Correlate e in 20.000 euro lordi annui per ciascun altro componente il medesimo Comitato;
- 25.000 euro lordi annui per il Presidente del Comitato per la Sostenibilità e in 20.000 euro lordi annui per ciascun altro componente il medesimo Comitato.
- 5.000 euro lordi annui il compenso del Consigliere che ricopre il ruolo di Lead Independent Director.

Il Consiglio di Amministrazione propone, altresì, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo ai sensi dell'art. 2389, 3° comma c.c., pari a 200.000 euro in aggiunta al compenso annuo lordo di 50.000 euro quale membro del C.d.A. ai sensi dell'art. 2389 1° comma c.c..

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Presidente del C.d.A. € 50.000 emolumento fisso ex art. 2389 c.1 c.c. € 200.000 emolumento fisso ex art. 2389 c.3 c.c.	
Membro del C.d.A. € 50.000	Lead Independent Director € 5.000
Comitato Nomine e Remunerazioni	
Presidente € 25.000	Presidente € 30.000
Membro € 20.000	Membro € 25.000
Comitato Parti Correlate	
Presidente € 25.000	Presidente € 25.000
Membro € 20.000	Membro € 20.000
Comitato Sostenibilità	
Presidente € 25.000	Presidente € 25.000
Membro € 20.000	Membro € 20.000

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).

¹ Il Benchmark è stato sviluppato attraverso l'impiego del Data Base Korn Ferry Non-Executive Director Europe da cui sono state selezionate aziende comparabili con INWIT, espressione di grandi aziende italiane quotate e di aziende europee comparabili in termini di Business Proximity.

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.

I componenti del Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione percepiranno, fino alla nomina del nuovo Consiglio, i compensi determinati dall'Assemblea degli Azionisti del 20 marzo 2020 pari complessivamente ad euro 900.000 annui lordi, così come ripartiti dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 11 maggio 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

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.

COMPENSI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

Collegio Sindacale		Organismo di Vigilanza	
Presidente	€ 75.000	Presidente	€ 40.000
Sindaco effettivo	€ 55.000	Componente Sindaco Effettivo	€ 5.000
		Componente interno	€ 0

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 descritta di seguito, verrà proposta all'Assemblea degli Azionisti del 4 ottobre 2022. In mancanza di approvazione, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che sarà nominato, percepirà il compenso riportato nella Politica di Remunerazione 2022, così come approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 6 aprile 2022.

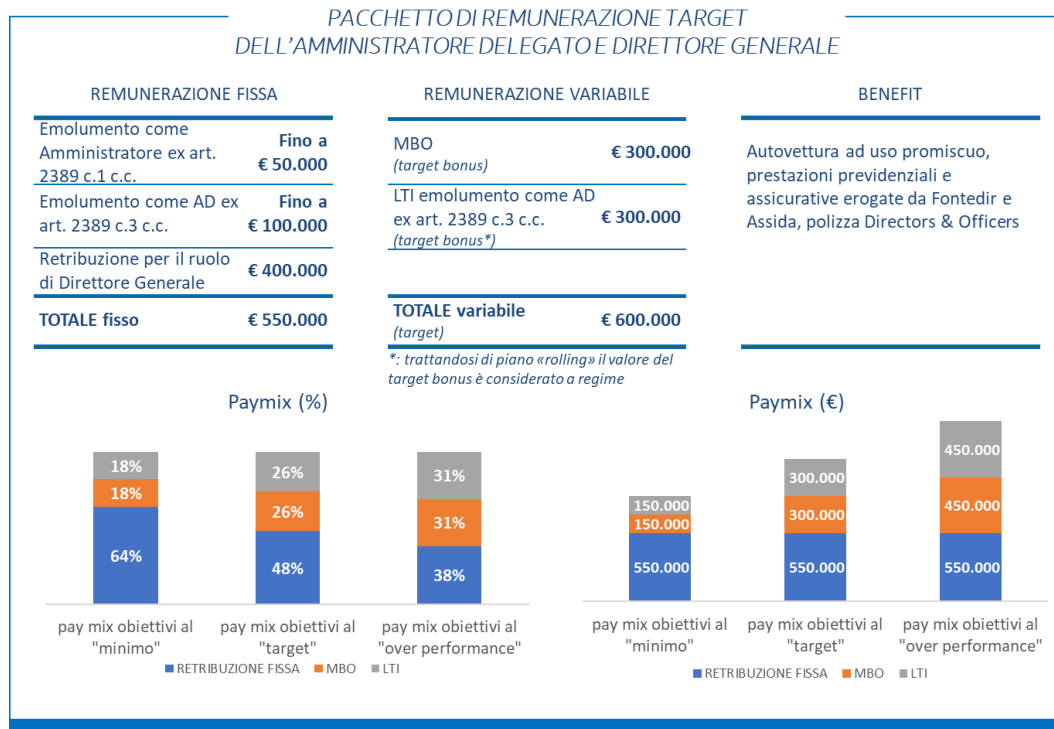
Peer Group

Per la definizione del compenso dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato realizzato un *benchmark* retributivo con il supporto della società Korn Ferry-Hay. Il *benchmark* è costituito da un panel di 16 aziende

selezionate in base a criteri ed indicatori qualitativi (quali *business proximity* e localizzazione dell'HQ in Europa) e indicatori quantitativi (e.g. *market cap*, ricavi, numero dipendenti).

E' stato inoltre effettuato un approfondimento attraverso la banca dati Korn Ferry-Hay, con riferimento al Mercato selezionato Executive Italia: ruoli Responsabili di Business di Grandi Aziende Industriali Italiane quotate, a parità di complessità organizzativa (peso della posizione).

Il compenso complessivo (retribuzione fissa e retribuzione variabile di breve e lungo termine) proposto si attesta al di sotto dei valori mediani del mercato di riferimento.



Nota: Il pay-mix rappresentato fa riferimento al valore massimo del compenso fisso proposto per l'AD/DG. Eventuali variazioni dovute a valori inferiori dei compensi riconosciuti saranno riportate nella Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti nel 2023.

Remunerazione Fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è composta da:

- compenso ex art. 2389 c.1 c.c., quale componente il CdA, stabilito in un importo fino a euro 50.000 lordi annui;
- compenso ex art. 2389 c.3 c.c., quale Amministratore Delegato, stabilito in un importo fino a euro 100.000 lordi annui;
- retribuzione annua lorda (RAL) per il ruolo di Direttore Generale pari a euro 400.000 annui lordi, quale remunerazione del rapporto di lavoro dipendente.

Remunerazione Variabile

La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è composta da:

- sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO) per il ruolo di Direttore Generale, stabilito in un importo pari a euro 300.000 lordi al raggiungimento “target” degli obiettivi, con un cap fissato a euro 450.000 in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello massimo;
- sistema di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) per l'incarico di Amministratore Delegato ex art. 2389 c.3 c.c., stabilito in un numero target di *Performance Shares* assegnate per ciascun ciclo di Piano pari a un controvalore massimo di 300.000 euro lordi, con un cap fissato a euro 450.000 lordi in caso di raggiungimento degli obiettivi al livello massimo.

Remunerazione 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, corrispondente al raggiungimento “target”, è pari a euro 300.000, pari al 55% della retribuzione fissa, 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* definita per l'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	15%	a) -10% vs target	a) numero impianti attivati	a) +10% vs target
a) Infrastrutture utili alla riduzione del <i>Digital Divide</i> (Community) b) Riduzione emissioni di CO ₂ (Environment)		b) -10% vs target	b) tonnellate CO ₂ 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.

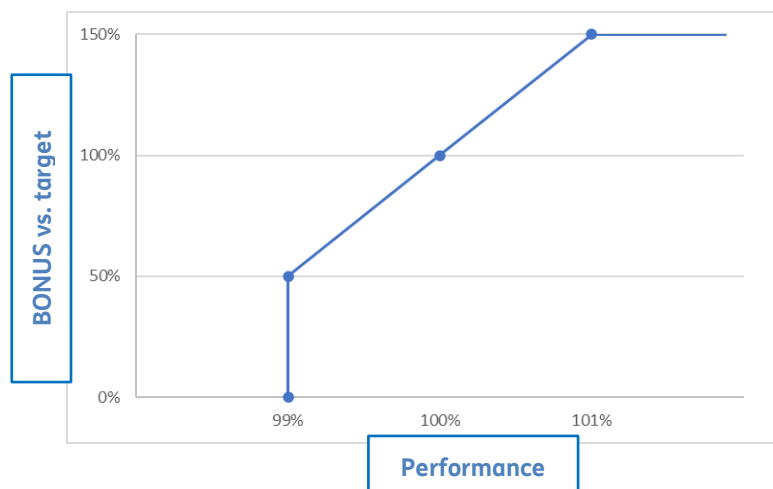
La curva di incentivazione prevede per ciascun KPI un livello di raggiungimento minimo, target e massimo secondo la seguente scala di *pay-out*:

- 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, integrato al Piano Strategico.

Remunerazione Variabile a Lungo Termine – Piano LTI in corso

L'Amministratore Delegato è inserito tra i beneficiari del Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine (Piano LTI) 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 e Direttore Generale, 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 e Direttore Generale per ciascun ciclo di Piano corrisponde, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, a 300.000 euro lordi, pari al 55% del compenso fisso annuo (Retribuzione Annuale Lorda + compenso ex art 2389 c.1 e c. 3 c.c.).

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*.

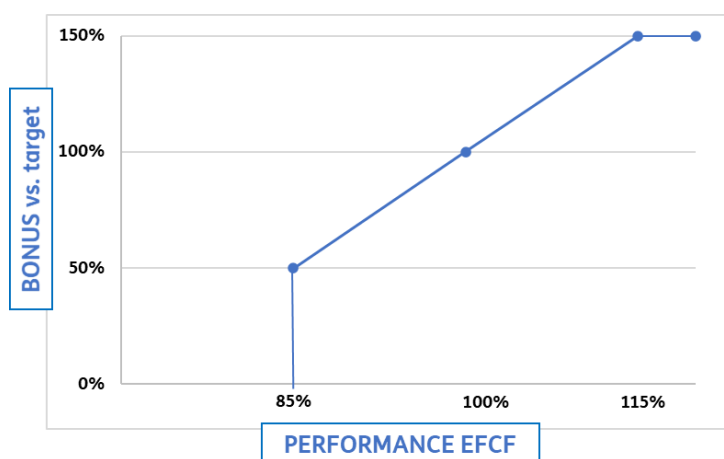
Di seguito la tabella del *ranking* di posizionamento verso la percentuale di premio.

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 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 riferimento¹.

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.

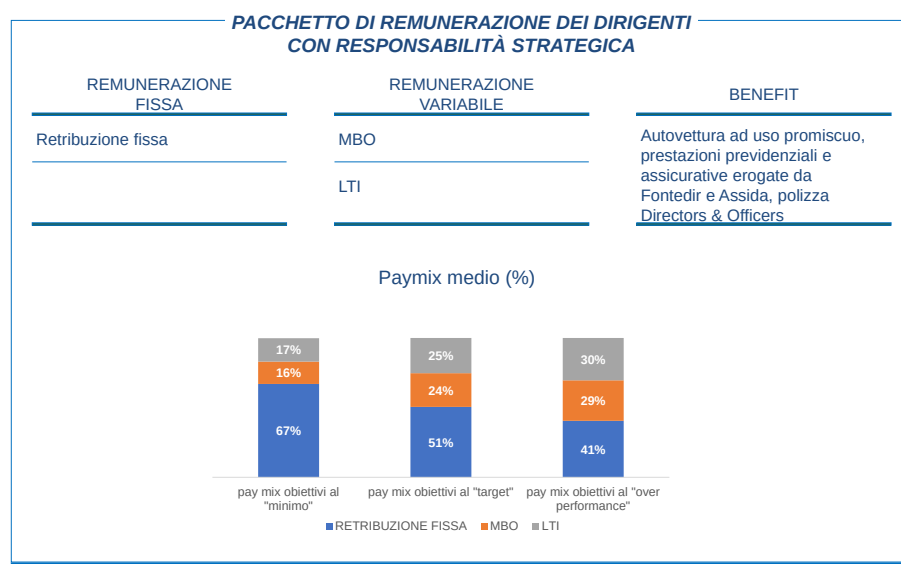
Non è prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale la corresponsione di una *tantum* o altre componenti variabili non correlate a condizioni di performance.

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

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di INWIT sono:

FUNZIONE ORGANIZZATIVA	DRS
Responsabile Administration, Finance and Control	Diego Galli – confermato dal CdA in data 1° febbraio 2022
Responsabile Marketing & Sales	Gabriele Abbagnara - confermato dal CdA in data 1° febbraio 2022
Responsabile Technology & Operations	Andrea Mondo – nominato dal CdA in data 28 marzo 2022



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

¹ 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

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 47% della retribuzione fissa, nel caso di raggiungimento degli obiettivi a livello target. Il valore del bonus può crescere fino ad un massimo (*cap*) del 70% della retribuzione fissa, nel caso di raggiungimento degli obiettivi al livello massimo (150% del bonus target).

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 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 riferimento¹.

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.

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 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

¹ 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

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.

8. 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.