

**INWIT**

**RELAZIONE SULLA POLITICA  
IN MATERIA DI  
REMUNERAZIONE 2024  
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL**

# 2023

**Sharing connections**



<b>Lettera della Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione</b>	<b>4</b>
<b>Premessa</b>	<b>6</b>
<b>INWIT</b>	<b>8</b>
<b>Sostenibilità</b>	<b>10</b>
<b>Executive Summary – La Politica sulla Remunerazione di INWIT</b>	<b>14</b>
<b>PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2024</b>	<b>16</b>
1. Governance del processo di remunerazione	18
2. Finalità e Principi generali della Politica	24
3. Strategia, sostenibilità e remunerazione	26
4. Principali caratteristiche della Politica di remunerazione di INWIT	28
5. Linee guida e strumenti della Politica di remunerazione 2024	30
<i>Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi</i>	30
<i>Remunerazione dei Componenti degli Organi di Controllo</i>	31
<i>Remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	32
<i>Piano di Azionariato Diffuso</i>	41
6. Durata della Politica di remunerazione	42
7. Procedura di deroga alla Politica di remunerazione	42

<b>SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2023</b>	<b>44</b>
<b>Premessa</b>	<b>46</b>
1. Pay-for-Performance	46
2. Risultati del voto Assembleare	47
3. Attuazione della Politica di Remunerazione 2023	47
<i>Retribuzione Fissa</i>	47
<i>Retribuzione variabile di Breve Termine</i>	49
<i>Retribuzione variabile di Lungo Termine</i>	50
<i>Altri trattamenti</i>	51
4. Applicazione dei meccanismi ex post	51
5. Deroghe applicate nel 2023 alla Politica di remunerazione	51
<b>TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023</b>	<b>52</b>
6. Glossario	62

## LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE



**Presidente  
del Comitato Nomine e Remunerazione**  
*Ing. Christine Roseau Landrevot*

*Gentili Azioniste e gentili Azionisti,*

insieme agli altri componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, Laura Cavatorta, Pietro Guindani, Rosario Mazza e Francesco Valsecchi, sono lieta di presentarvi la “Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023”, redatta conformemente ai nuovi principi della direttiva UE 2017/828 – Shareholder Rights Directive 2.

Come di consueto intendiamo comunicare in modo completo, chiaro e trasparente a tutti gli stakeholders i principi sui quali si fonda la nostra politica retributiva, i sistemi e i processi che la governano, nonché gli esiti della sua applicazione.

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, trattenere e motivare risorse di pregio.

Gli importanti obiettivi raggiunti, in un contesto di persistenti elementi di difficoltà ed elevata competizione del settore delle telecomunicazioni, sono il risultato del coinvolgimento delle nostre persone, elemento fondamentale per realizzare con successo la creazione di valore sostenibile. Per questo, con orgoglio, riportiamo due importanti risultati ottenuti nel corso del 2023, sintesi dell'attenzione e cura verso i nostri dipendenti e ai principi di equità ed inclusione che ci contraddistinguono: la certificazione Top Employers Italia 2024 e la certificazione relativa alla parità di genere UNI/PdR 125:2022.

INWIT è stata certificata tra le aziende Top Employers Italia 2024, quale Società che soddisfa gli elevati standard richiesti dalla *HR Best Practices Survey*. Tale certificazione è il riconoscimento ufficiale dell'eccellenza nelle politiche e strategie HR e della loro attuazione nel contribuire al benessere delle persone e migliorare l'ambiente di lavoro.

INWIT ha, inoltre, ottenuto la certificazione per la parità di genere, la UNI/PdR 125:2022 che misura il livello di maturità raggiunto dall'organizzazione e del suo progressivo avanzamento verso un cambiamento

sostenibile e durevole nel tempo, che incorpori la parità di genere nel DNA dell'organizzazione. Nel 2023 è stato implementato un Sistema di Gestione della Parità di Genere e sono state adottate misure concrete per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale, alle politiche di gestione delle differenze e alla tutela della maternità/paternità. La certificazione è stata rilasciata da Bureau Veritas. Infine, con riferimento alle tematiche di inclusione, sono stati ottenuti altri riconoscimenti. Tra questi, nel 2022, l'inserimento nel Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) e, a giugno 2023, la conferma nell'indice FTSE4Good.

La Politica di Remunerazione 2024 conferma anche la crescente attenzione di INWIT verso gli obiettivi ESG, in particolare, i piani di incentivazione di breve termine prevedono come parametri: la riduzione delle emissioni di CO2 e gli audit finalizzati ad assicurare il mantenimento dei livelli di sicurezza degli appaltatori e gestione dei cantieri. I piani di incentivazione di lungo termine prevedono la collocazione ai primi posti negli indici e rating di Sostenibilità (Score CDP) e la riduzione del *digital divide* nelle aree arretrate.

Nel corso del 2024 verrà avviato il secondo ciclo (2024-2026) del nuovo piano di Long Term Incentive 2023-2027 basato su *performance shares*, approvato dall'Assemblea del 18 aprile 2023. Il Piano, in continuità con i precedenti, è strutturato con tre cicli annuali *rolling* e un periodo di *vesting* triennale, condizionato al raggiungimento di tre parametri di performance: il Total Shareholder Return (TSR) confrontato con un peer group di aziende, il Recurring Free Cash Flow e gli obiettivi ESG.

Sarà, inoltre, lanciato il secondo ciclo di assegnazione del Piano di Azionariato Diffuso rivolto ai dipendenti, con l'obiettivo di promuoverne l'engagement verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali e rafforzarne il senso di appartenenza all'impresa, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità aziendali nel medio e lungo periodo.

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



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, INWIT S.p.A. sottopone al voto dei Soci la Relazione sulla Politica di remunerazione.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2024 e sui Compensi Corrisposti nel 2023 (“la Relazione”) è suddivisa in due sezioni:

- **Sezione I:** sezione sottoposta al voto vincolante degli Azionisti, la Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, di seguito anche “la Politica”, che verrà adottata per il 2024 da INWIT S.p.A. (di seguito “INWIT” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, specificando, in particolare, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica.
- **Sezione II:** sezione sottoposta al voto consultivo da parte degli Azionisti per ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell’esercizio chiuso il 31 dicembre 2023, evidenziandone la coerenza con la Politica della Società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento.

Le due sezioni sono arricchite da schemi ed elementi grafici che offrono al mercato e agli investitori la possibilità di leggere le informazioni retributive contenute nella Relazione congiuntamente agli indirizzi strategici della Società, nella prospettiva di cogliere i principali driver che consentono alla Politica in materia di Remunerazione di INWIT di contribuire al perseguimento della creazione di valore a lungo termine di tutti i propri stakeholders.

La Relazione approvata, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2024 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 23 aprile 2024.



**INWIT è il più grande operatore del settore delle infrastrutture wireless in Italia**, con una quota di mercato di oltre il 45%.

INWIT realizza e gestisce infrastrutture digitali e condivise, che ospitano gli apparati di trasmissione radio degli operatori di telecomunicazioni mobili, FWA e IoT.

L'infrastruttura di INWIT è costituita da un ecosistema integrato di macro grid (torri, pali, tralicci e relativi impianti tecnologici) e micro grid (DAS, small cells, repeaters), con un'offerta che segue lo sviluppo tecnologico, al servizio di tutti gli operatori mobili.

La **macro grid** di INWIT è composta da **oltre 24 mila torri**, distribuite capillarmente sul territorio nazionale, con una densità di una torre ogni 3 km. Il contenuto tecnologico e la strategicità delle location rendono i siti INWIT appetibili per tutti gli operatori del mercato delle telecomunicazioni, presenti oggi con oltre 53 mila contratti di ospitalità, per una tenancy ratio di oltre 2 ospiti per sito, tra i più elevati del settore. INWIT continua ad investire per espandere e ottimizzare la propria rete a servizio della crescente domanda di dati in mobilità e delle esigenze di copertura e upgrade tecnologico degli operatori.

La **micro grid** di INWIT completa e supporta la macro grid, fornendo copertura e capacità di rete con i suoi 450 apparati DAS (Distributed Antenna Systems), small cells e repeaters installati in location indoor e outdoor caratterizzate da elevata densità di utenti e specifiche necessità di coperture dedicate. Le **quasi 8 mila remote unit** della micro grid coprono siti come stazioni, ospedali, centri commerciali, uffici e aree produttive, oltre a strade e autostrade. Ad oggi, INWIT copre circa 1.000 km di tunnel stradali e autostradali che includono alcune delle principali arterie di viabilità nazionale. La domanda per coperture dedicate garantite dalla micro grid è supportata dalla transizione tecnologia da 4G a 5G e dal sempre maggiore consumo di dati in mobilità.

Tutto ciò rende INWIT centrale nell'abilitazione delle tecnologie per le telecomunicazioni, contribuendo in modo significativo al superamento del digital divide e alla digitalizzazione del Paese.

La storia di INWIT ha inizio nel marzo 2015, a seguito dello spin-off del ramo "Tower" di Telecom Italia. La fusione con Vodafone Towers, perfezionatasi a fine marzo 2020, ne ha significativamente trasformato il profilo dimensionale e strategico.

L'attività di INWIT è legata direttamente alla nascita e allo sviluppo delle telecomunicazioni mobili in Italia, per mano dei due principali operatori del settore, TIM e Vodafone Italia. In qualità di incumbent e primo sfidante, i due operatori hanno investito per creare le migliori reti, contraddistinte sia dalla qualità delle location che dall'elevato standard di realizzazione delle infrastrutture. INWIT ha ereditato tutto questo patrimonio, insieme ad un bagaglio di conoscenze tecniche e professionali di altissimo livello, e continua a lavorare per consolidarlo, creando un set di sistemi, processi e conoscenze che possa creare valore, a servizio dello sviluppo veloce ed efficiente del 5G da parte degli operatori.

Le principali tappe della storia di INWIT

2015	<b>Nasce INWIT</b> Creazione e quotazione di Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. Tower Operator Neutral Host	
2018	<b>Torri, microcelle e DAS</b> Grazie alle sue torri e alla realizzazione di Microcelle e DAS, INWIT è leader in Italia nel campo delle infrastrutture per la telefonia mobile	
2019	<b>Partnership con Vodafone</b> Grazie alla partnership con Vodafone nasce il più grande tower operator italiano	
2020	<b>Fusione INWIT e Vodafone Towers</b> La fusione genera una significativa trasformazione del suo profilo dimensionale	<b>FTSE MIB e STOXX® Europe 600</b> Il titolo INWIT viene incluso nel principale indice azionario italiano, il FTSE MIB, e nello STOXX® Europe 600
2021	<b>Acquisizione da Vodafone Italia</b> di impianti radioelettrici e DAS per la copertura di 1000 km di gallerie stradali e autostradali.	Primo <b>finanziamento</b> con la <b>BEI</b> e <b>Sustainability-linked term loan</b> , legato a specifici indicatori di sostenibilità
2022	<b>Accordi per la riduzione del digital divide</b> Bando PNRR "Piano Italia 5G" Accordo con Open Fiber	<b>Indici ESG</b> Inclusione nel FTSE4Good e nel Bloomberg Gender Equality Index
2023	<b>Record di oltre 900 nuovi siti</b> realizzati nell'anno  <b>Avviata realizzazione dei primi siti del Pano Italia 5G-Densificazione del PNRR</b>  <b>Tenancy Ratio</b> a 2,23  <b>Protocollo con UNCEM</b> per l'infrastrutturazione digitale di Comuni e comunità montane  <b>Protocollo con ANCI, Infratel, DTD</b> per ridurre il digital divide	<b>Certificazioni ESG</b> ISO 50001 Sistema di gestione dell'energia UNI PdR 125 per la parità di genere  <b>Net Zero Target 2040</b> Target approvato dalla Science Based Initiative (SBTi)  <b>Progetti WWF e Legambiente</b> per il monitoraggio ambientale a tutela della biodiversità



Il business model di INWIT è intrinsecamente sostenibile, in quanto abilita uno sviluppo più efficiente lungo tutta la catena del valore: la torre oggi è un'infrastruttura condivisa e digitale che coniuga efficienza industriale, economica, sociale e ambientale.

La transizione digitale e lo sviluppo del 5G richiedono ingenti investimenti. Un'infrastruttura condivisa, ovvero al servizio di più operatori contemporaneamente, è in grado di garantire un migliore ritorno degli investimenti per gli operatori. Allo stesso tempo, la condivisione dell'infrastruttura consente di limitare gli impatti ambientali in termini di consumo di suolo e di risorse, e quindi minori emissioni di CO2. Con il contributo apportato alla riduzione del digital divide si crea anche valore sociale e si consente maggiore inclusione per le popolazioni e i territori coinvolti. INWIT assume pertanto un ruolo significativo quale abilitatore nel processo di transizione digitale del nostro Paese, dando luogo alla concretizzazione del concetto di *tower as a service* delle proprie infrastrutture, al centro della strategia e del Piano di Sostenibilità aziendale.

Le infrastrutture digitali e condivise rappresentano, quindi, un'opportunità per costruire un Paese migliore, dove servizi evoluti, innovazione digitale, gestione sostenibile delle risorse, attenzione ai bisogni dei cittadini e del territorio, maggiore benessere e pari opportunità ed un minore impatto ambientale, costituiscono gli assi portanti di un nuovo modello di sviluppo economico e sociale.

In coerenza con quanto previsto dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile, definita nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU, INWIT, dal 2020 si è dotata di un Piano di Sostenibilità articolato sui tre pilastri Environment, Social e Governance, integrati nella propria strategia aziendale, rappresentata dal concetto di "Tower as a service". Per ciascun pilastro sono stati fissati obiettivi di medio-lungo termine e specifiche linee di azione. Il Piano di Sostenibilità è approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è pienamente integrato nel Piano Industriale.

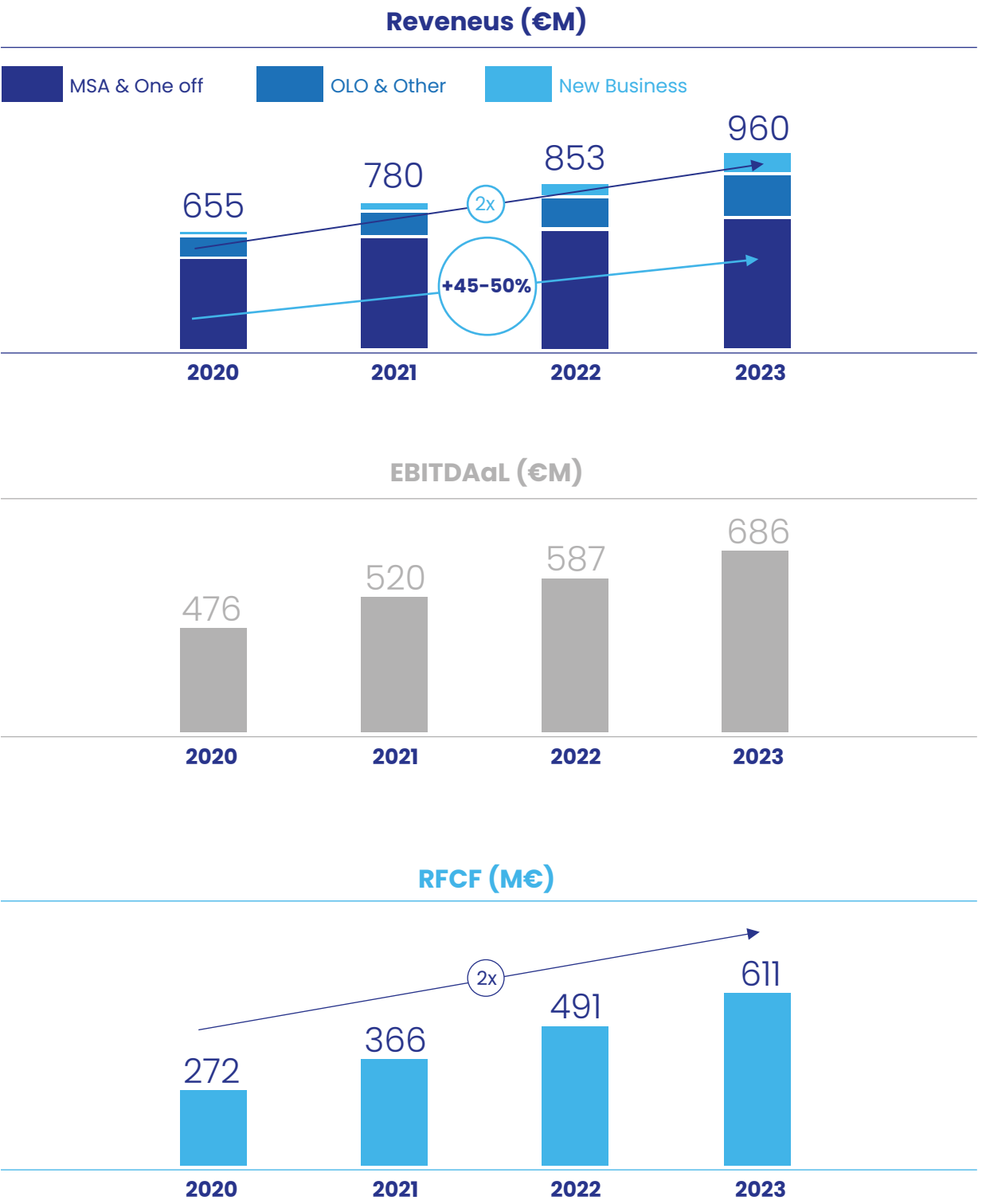
Nel Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2024 è stato approvato l'aggiornamento del Piano di Sostenibilità 2024-2026, in coerenza con l'aggiornamento del Piano Industriale, per cogliere le opportunità di sviluppo verso il perseguimento del successo sostenibile.

Infine, dal 2020 INWIT aderisce all'United Nations Global Compact (UNGC), iniziativa volontaria delle Nazioni Unite che mira a promuovere la responsabilità sociale delle imprese attraverso l'adesione a dieci principi fondamentali relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente e alla lotta alla corruzione. INWIT partecipa al Network italiano del Global Compact attraverso l'adesione alla Fondazione GCNI, a conferma della volontà di integrare i dieci principi all'interno della propria 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.



# PRINCIPALI RISULTATI DEL 2023

L'allineamento del disegno strategico e la capacità del management di INWIT di orientare le scelte per la sua miglior implementazione ha portato a conseguire nel 2023 risultati significativi ed in crescita, in termini di Ricavi, EBITDAaL e generazione di flussi di cassa, come mostrato nei grafici sottostanti.





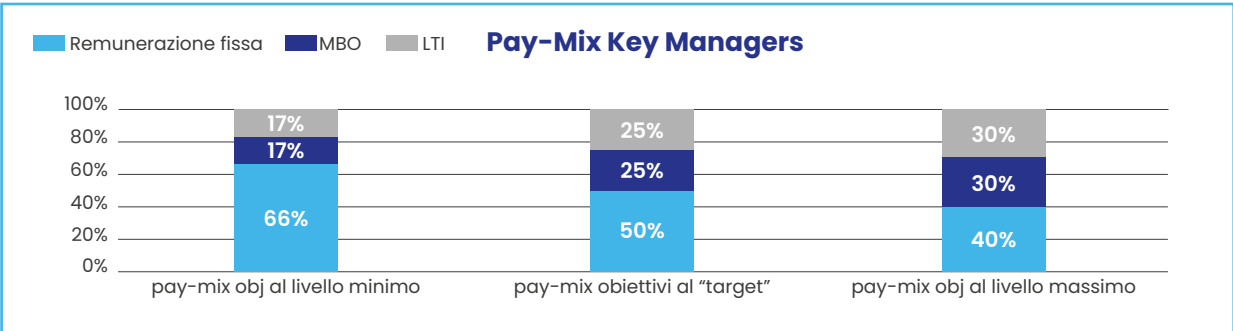
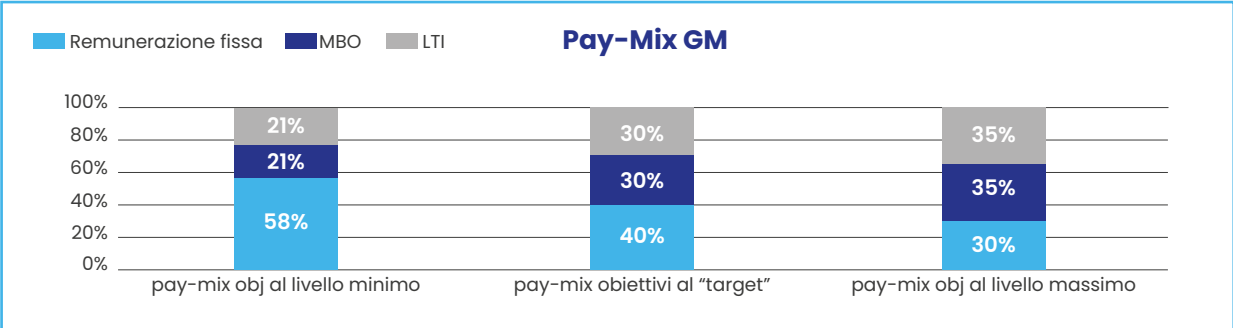
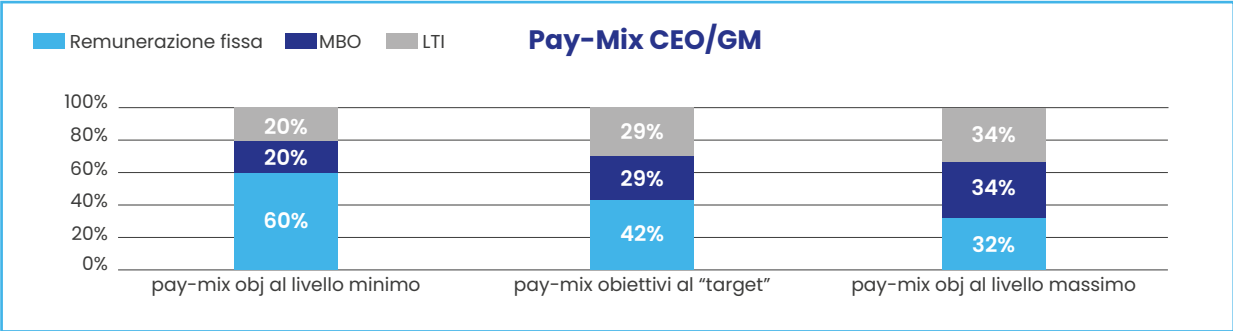
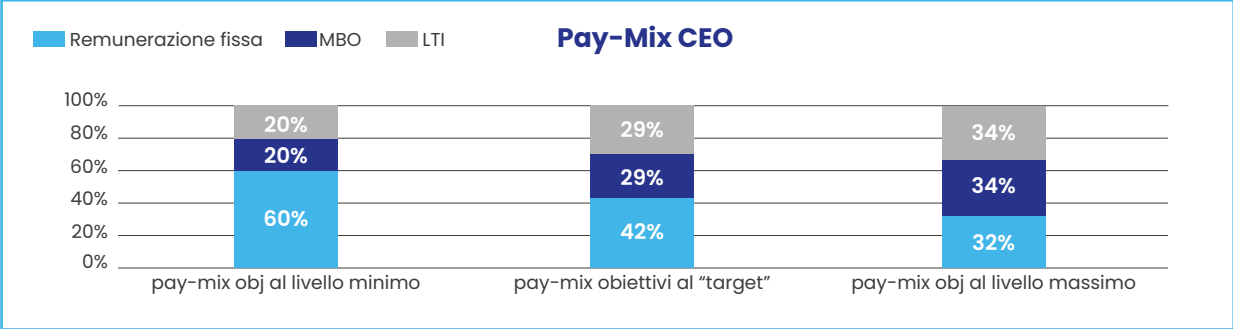
EXECUTIVE SUMMARY – LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI INWIT

Di seguito viene riportato uno schema di sintesi della Politica di remunerazione per il 2024, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2024, con parere positivo del Comitato Nomine e Remunerazioni, rivolta al Presidente, agli Amministratori esecutivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

RUOLO	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE		BENEFICI NON MONETARI	SEVERANCE
		MBO	LTI Performance Shares		
PRESIDENTE	50.000€ (ex art.2389 comma 1) 200.000€ (ex art.2389 comma 3)	Non prevista	Non prevista	Polizza Directors & Officers	Non prevista
AMMINISTRATORE DELEGATO	50.000€ (ex art.2389 comma 1) up to 500.000€ (ex art.2389 comma 3)	75% (target) del compenso per la speciale carica (ex art.2389 comma 3)	75% (target) del compenso per la speciale carica (ex art.2389 comma 3)	Polizza Directors & Officers	Indennità per cessazione del rapporto di amministrazione: max 24 mensilità el compenso fisso
AMMINISTRATORE DELEGATO/ DIRETTORE GENERALE	50.000€ (ex art.2389 comma 1) up to 100.000€ (ex art.2389 comma 3) 400.000€ (RAL)	75% (target) della RAL + compenso per la speciale carica (ex art.2389 comma 3)	75% (target) della RAL + compenso per la speciale carica (ex art.2389 comma 3)	Polizza Directors & Officers	Indennità per cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa: max 24 mensilità (RAL più media MBO ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento
DIRETTORE GENERALE	400.000€ (RAL)	75% (target) della RAL	75% (target) della RAL	Polizza Directors & Officers Autovettura ad uso promiscuo e Prestazioni previdenziali e assicurative	Indennità per cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa: max 24 mensilità (RAL più media MBO ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	• retribuzione coerente con la complessità del ruolo  • confronto con il mercato esterno	50% (target) della RAL	50% (target) della RAL	Autovettura ad uso promiscuo e Prestazioni previdenziali e assicurative	Indennità per risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa: max 24 mensilità (RAL più media degli MBO ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento
OBIETTIVO	Valorizza le responsabilità, le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto al ruolo	Piano monetario che incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di carattere finanziario, non finanziario e ESG	Piano azionario finalizzato ad allineare, nel lungo termine, l'azione del Management con gli interessi degli Azionisti. Strumento di retention del management e delle risorse critiche	Integrare gli elementi retributivi in una logica più ampia di welfare	Tutelare la Società da eventuale rischio di controversia e/o rischio concorrenziale nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro Tutelare il dipendente in caso di risarcimento danni
CRITERI E PARAMETRI E PESO	Parametri di performance uguali per AD/DG e Key Managers  Viene determinata in relazione alle deleghe conferite e all'impatto del ruolo assegnato sui risultati aziendali, tenuto conto dei riferimenti di mercato  Ricavi 20% EBITDA al 15% Free Cash Flow to Equity 15% Nuove Ospitalità Fatturanti 35% KPIs ESG 15%  Total Shareholder Return 40% Recurring Free Cash Flow 40% KPIs ESG 20%  Curva di pay-out 50% (soglia) / 150% (cap) È prevista l'applicazione della clausola claw-back				

PAY-MIX

L'immagine sottostante riporta il bilanciamento delle componenti del pacchetto retributivo (remunerazione fissa ed incentivazione variabile di breve e di lungo periodo) per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i valori medi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance a target previsti dai piani di incentivazione definiti.



Il mix retributivo adottato dalla Società evidenzia un'importante peso della componente variabile per tutti i ruoli che incidono maggiormente con i risultati aziendali



# PRIMA SEZIONE

Politica delle  
remunerazioni 2024



# 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.

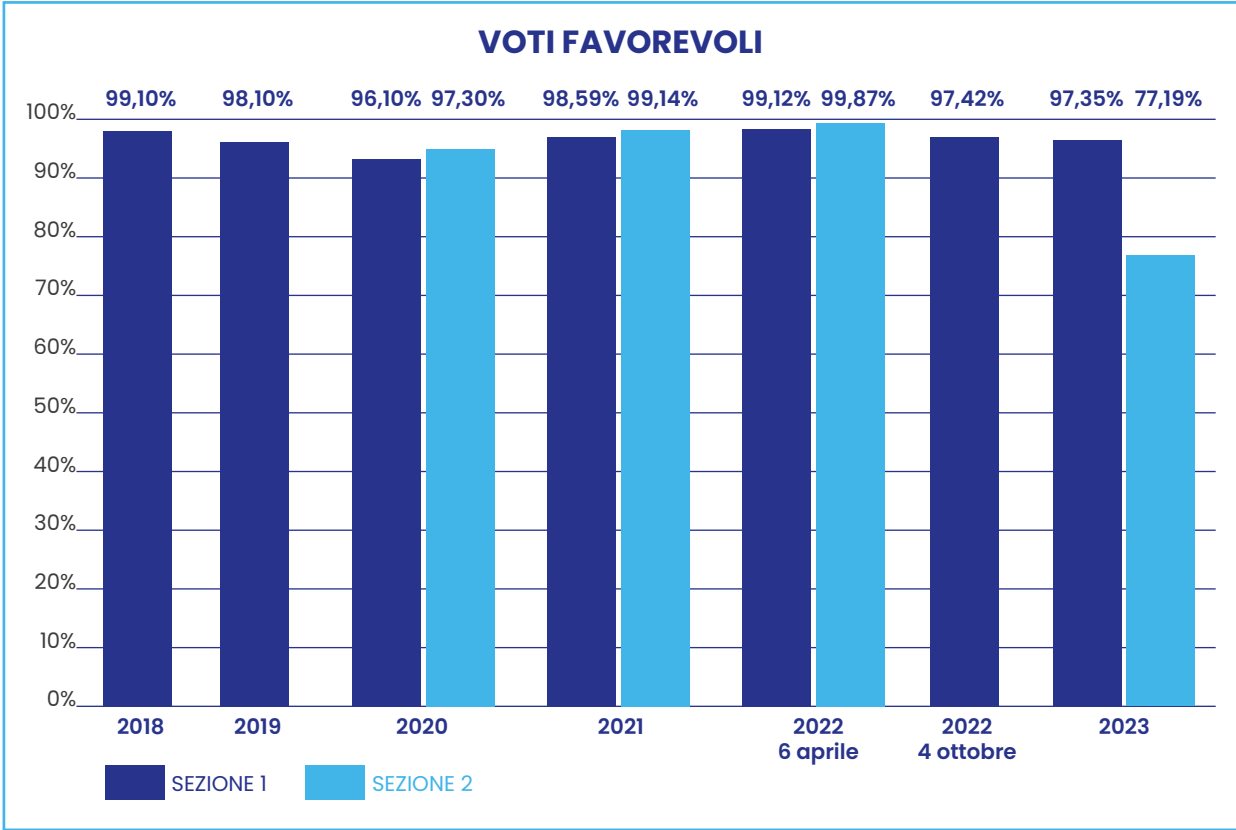
La Politica per la Remunerazione è definita attraverso un processo che coinvolge gli organi di seguito indicati che ne garantiscono la piena trasparenza ed allineamento alle normative vigenti.

## Assemblea degli Azionisti

All’Assemblea degli Azionisti sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

- 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 dei membri del 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 registrate sulle Sezioni I e II nell’Assemblea del 18 aprile 2023.



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

Sezione I			Sezione II		
Numero di azioni			Numero di azioni		
favorevoli	834.875.445	97,35%	favorevoli	662.015.033	77,19%
contrari	22.716.357	2,65%	contrari	195.482.019	22,79%
astenuti	4.295	0,00%	astenuti	99.045	0,01%
non votanti	10.299	0,00%	non votanti	10.299	0,00%
totale		857.606.396	totale		857.606.396



Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in carica, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 4 ottobre 2022, è composto da 11 componenti dei quali, - alla data di chiusura dell'esercizio 2023 - 6 in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998 e 5 in possesso anche dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance<sup>1</sup>. In data 7 ottobre 2022 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare Oscar Cicchetti Presidente del Consiglio di Amministrazione senza poteri esecutivi e Diego Galli Direttore Generale della Società.

Il Consiglio:

- approva la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, su proposta del Comitato Nomine e 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 Nomine e Remunerazione;
- determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche, sulla base delle proposte del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- definisce, su proposta del Comitato Nomine e 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 Nomine e Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione in data 20 ottobre 2022 ha nominato quali componenti del Comitato Nomine e Remunerazione i Consiglieri indipendenti Laura Cavatorta, Francesco Valsecchi e i Consiglieri non esecutivi Rosario Mazza e Pietro Guindani, nonché, quale Presidente, del Comitato il Consigliere Christine Roseau Landrevot.

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 della Società.

Il Comitato si riunisce periodicamente e con la frequenza necessaria a svolgere le proprie attività. In merito alle tematiche di remunerazione, il Comitato:

- 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 e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- esamina, con il supporto della Direzione Human Resources & Organization, 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.

<sup>1</sup> Si specifica che il Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024 ha accertato la sussistenza dei requisiti di indipendenza, solo ai sensi del TUF, in capo ai Consiglieri Corda e Guindani. Pertanto, alla data di pubblicazione della presente Relazione, i Consiglieri indipendenti sono 8.

Di seguito sono riepilogate le principali attività realizzate dal Comitato Nomine e Remunerazione, con il supporto della Direzione Human Resources & Organization.

Nel corso del 2023, il Comitato si è riunito 9 volte. La durata media delle riunioni è stata di circa 2 ore e la percentuale di partecipazione alle riunioni è stata del 93% (100% degli indipendenti).

Gennaio – Aprile (pre Assemblea 2023)	Aprile – Dicembre (post Assemblea 2023)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Valutazione e consuntivazione degli obiettivi MBO 2022 del Direttore Generale e dei Key managers</li><li>• Consuntivazione Piano LTI 2020-2024 – 1° ciclo 2020-2022</li><li>• Board evaluation 2022</li><li>• Definizione della Remuneration Policy 2023</li><li>• Valutazione ed esame degli obiettivi MBO 2023 del Direttore Generale, dell'Internal Audit Director e dei Key Manager</li><li>• Validazione del Piano di azionariato diffuso 2023 e 2024</li><li>• Esame della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022</li><li>• Valutazione e processi di nomina (CCO, CFO e HRO)</li><li>• Esame della Lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esame del Regolamento del Piano LTI 2023-2027</li><li>• Validazione del piano di deployment del primo ciclo (2023 – 2025) del Piano LTI 2023-2027 ed assegnazione delle Performance shares</li><li>• Valutazione ed esame del Regolamento 2023 in riferimento al Piano di azionariato diffuso 2023 e 2024</li><li>• Esame del voto assembleare del 18 aprile 2023 relativamente alla Relazione sulla Remunerazione e Compensi corrisposti</li><li>• Discussione sulla governance della società</li><li>• Esame della short list candidati per l'Organismo di Vigilanza</li><li>• Analisi e validazione delle tavole di rimpiazzo per i Key Manager 2023 Analisi del benchmark retributivo con riferimento alle remunerazioni del Top Management</li><li>• Board evaluation 2023 – incontro con advisor in short list</li><li>• Update policy su piano di successione degli amministratori esecutivi</li><li>• Analisi retributiva del Top Management</li><li>• Definizione del calendario riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione 2024</li></ul>

Inoltre, nel corso dei primi mesi del 2024, alla data di redazione della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 2 volte (in data 25 gennaio e 23 febbraio) per trattare i seguenti temi:

- Definizione della Remuneration Policy 2024;
- Valutazione ed esame degli obiettivi MBO 2024 del Direttore Generale, del Direttore Internal Audit e dei Key Managers;
- Valutazione ed esame degli obiettivi del Piano LTI 2023-2027 – secondo ciclo 2024-2026;
- Valutazione e consuntivazione degli obiettivi MBO 2023 del Direttore Generale, del Direttore Internal Audit e dei Key Managers;
- Valutazione e consuntivazione del Piano LTI 2020-2024 – secondo ciclo 2021-2023.

Le attività del Comitato Nomine e Remunerazione si sono svolte in conformità al Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione e le riunioni sono state regolarmente verbalizzate. Il Comitato si è avvalso del supporto del Direttore Generale, della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, del CFO e della Direzione Affari Societari e Legali e ha mantenuto costanti flussi informativi in merito ai contenuti delle riunioni verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, relazionando altresì periodicamente tutto il Consiglio.

### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2021 e rimane 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. L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata il 23 aprile 2024 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, nominerà il nuovo Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio.

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 Direzione Human Resources & Organization elabora la proposta per la Politica di Remunerazione e la sottopone al Comitato Nomine e 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 della Società.

La Direzione *Administration, Finance & Control* contribuisce alla definizione e alla consuntivazione degli indicatori economico-finanziari sottostanti i sistemi d'incentivazione di breve e di lungo termine e ne verifica la relativa sostenibilità economico-finanziaria al fine garantire l'allineamento con il Business Plan e il Piano Industriale approvati dal Consiglio di Amministrazione.





## 2. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione 2024 è definita in linea con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

In coerenza con il precedente esercizio, nella Politica di Remunerazione 2024 viene confermata la rilevanza dei sistemi di incentivazione, di breve e lungo periodo, nel supportare in modo sostenibile il conseguimento degli obiettivi di business di breve e medio-lungo termine delineati nel Piano Strategico, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 7 marzo 2024 e presentato al mercato finanziario in pari data, garantendo coerenza tra la creazione di valore sostenibile e la remunerazione del management della Società.

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 della Società;
- assicurare la competitività del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, del 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 della Società;
- 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 del personale 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.





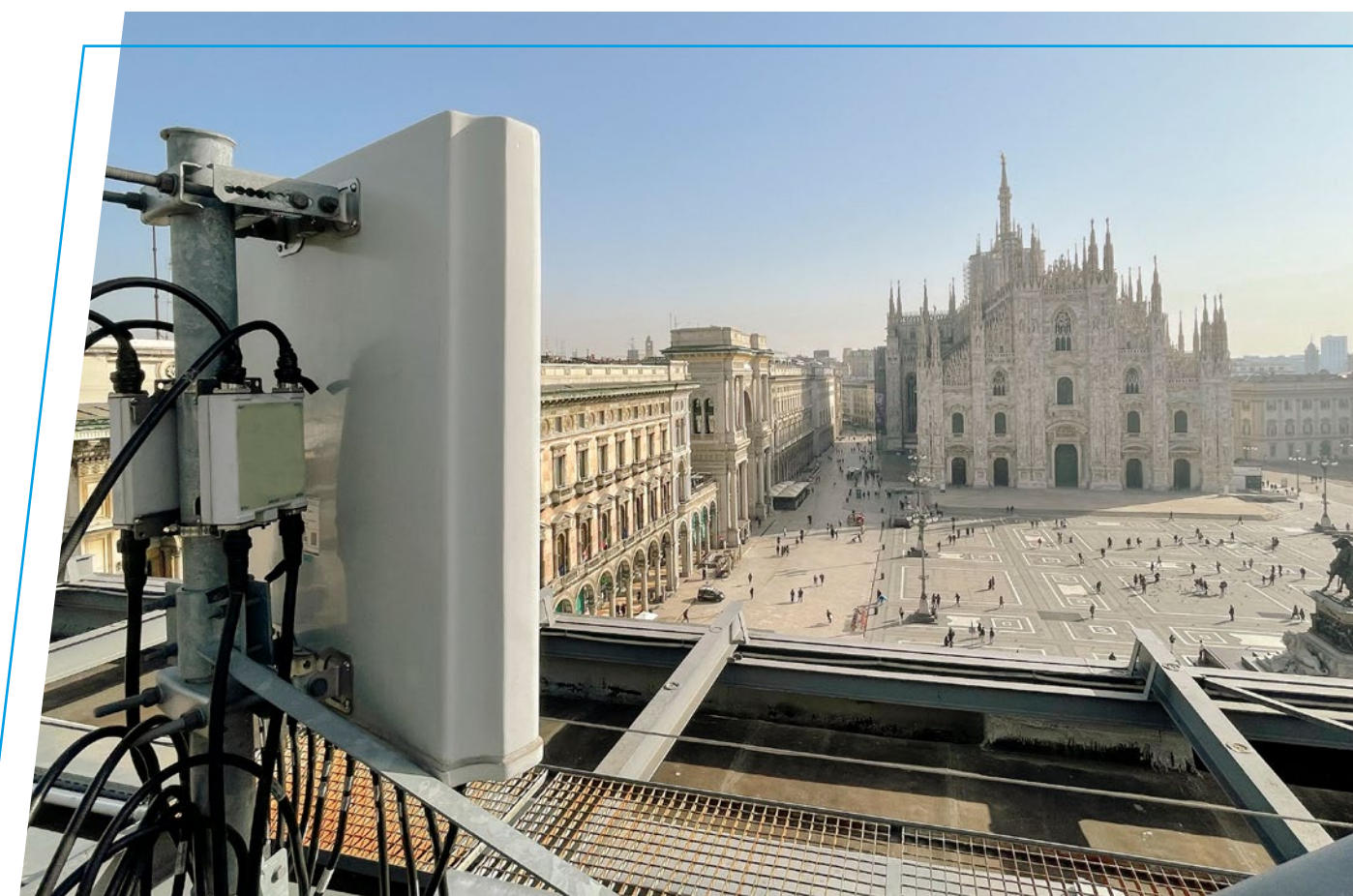
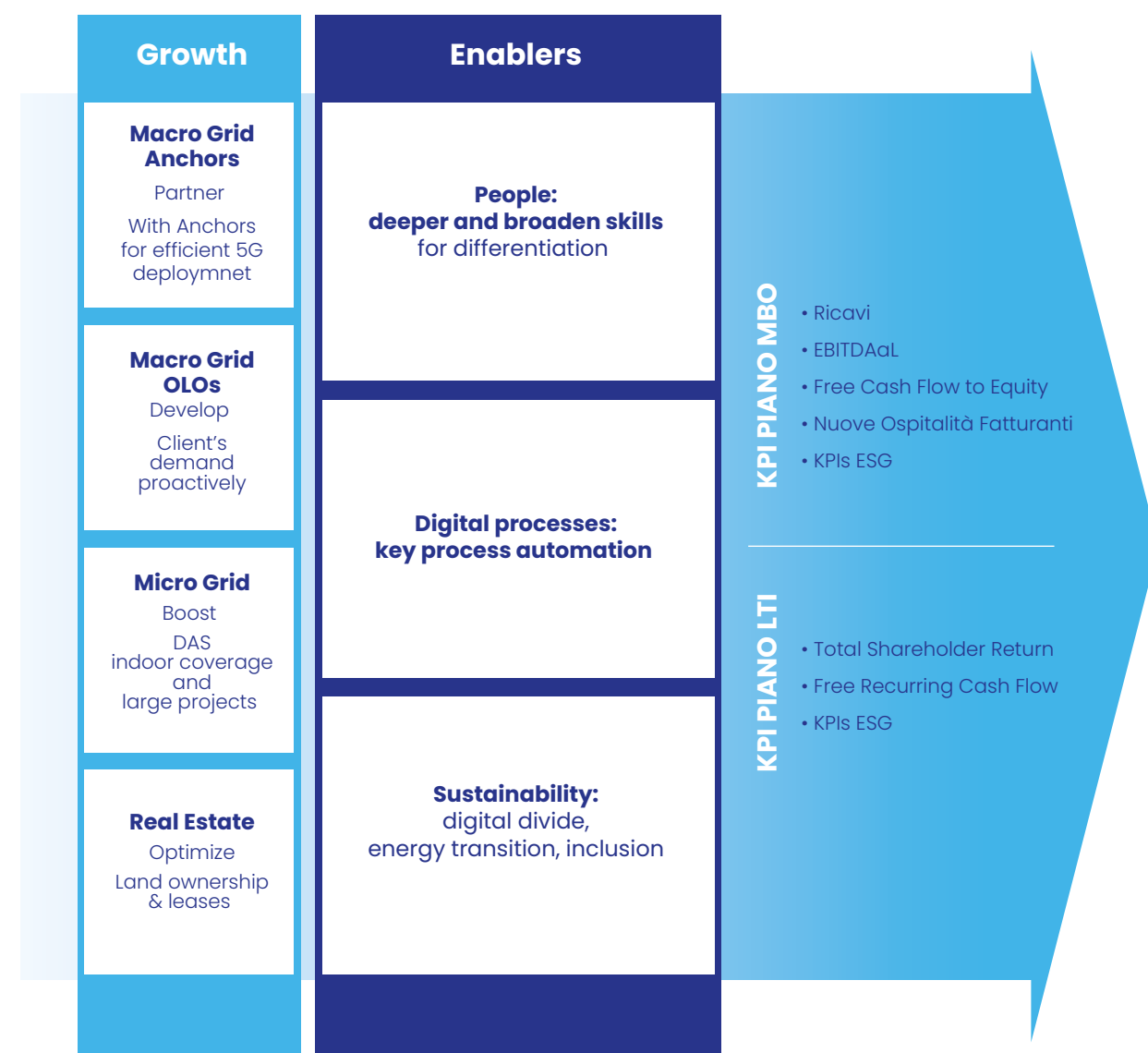
### 3. STRATEGIA, SOSTENIBILITÀ E REMUNERAZIONE

I sistemi retributivi di INWIT sono definiti in stretta correlazione con il Piano Industriale 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.

INWIT ha un chiaro posizionamento all'interno della catena del valore, facendo leva sui propri asset (micro e macro grid) per offrire servizi infrastrutturali agli operatori con un modello di condivisione aperto a tutti gli operatori mobili, FWA e altri clienti (OTMO/IOT).

Pur confermando le linee guida precedentemente perseguite, il Piano Industriale 2024 prevede un percorso di crescita organica sostenuta da investimenti volti a rafforzare l'infrastruttura della Società, macro grid e micro grid, per poter servire al meglio gli operatori e contribuire all'evoluzione digitale nel mercato, riflettendo l'evoluzione del contesto macroeconomico, industriale e di mercato degli ultimi anni, che si traduce in un'aumentata capacità di INWIT di investire per sviluppare la propria infrastruttura e in un miglioramento dei principali target industriali, economici e finanziari.

Crescita forte e sostenibile grazie ai 4 pilastri del Piano Industriale e collegamento con i piani di incentivazione:



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.

Nello specifico, la Politica di remunerazione 2024 agisce attraverso:

- una remunerazione fissa atta a remunerare adeguatamente e a trattenere le proprie persone, commisurata alle responsabilità e complessità gestite dagli individui, sulla base del ruolo ricoperto ed allineata ai principi di equità e inclusione;
- un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile di breve e di lungo termine, coerente con il perseguimento degli obiettivi di medio e lungo periodo declinati nei documenti programmatici della Società;
- sistemi di retribuzione variabile basati sul concetto del pay for performance che prevedono l'assegnazione di obiettivi predeterminati e misurabili sia di breve che di medio e lungo termine, in particolare obiettivi economico-redditali, obiettivi finanziari e patrimoniali, obiettivi operativi di incremento delle nuove ospitalità ed obiettivi ESG;
- piani di incentivazione di lungo periodo basati su strumenti atti a favorire l'allineamento degli interessi del management alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli stakeholders.



## 4. PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI INWIT

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.

### Sistemi di incentivazione di breve termine

In continuità e coerenza con l'assessment effettuato lo scorso anno sul sistema di incentivazione di breve periodo, svolto con l'ausilio della società di consulenza Mercer al fine di esaminare le migliori prassi di mercato delle società industriali appartenenti all'indice FTSE MIB, il piano di MBO di INWIT, risultando sempre più allineato alle best practices e maggiormente funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali, viene confermato per l'anno 2024.

In particolare, le principali caratteristiche del Piano prevedono:

- una scorecard unica per il Direttore Generale e i dirigenti della prima linea, compresi i Key Managers, con l'obiettivo di focalizzare gli sforzi del *management* verso gli obiettivi strategici aziendali;
- una consistente incidenza della componente di retribuzione variabile di breve termine rispetto alla retribuzione complessiva per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- l'utilizzo di obiettivi ESG, allineati al Piano di Sostenibilità aziendale allo scopo di rafforzarne il raggiungimento.

### Sistemi di incentivazione di lungo termine

In data 2 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano LTI Performance Shares 2023-2027 di INWIT successivamente sottoposto al voto dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 18 aprile 2023 che, in tal proposito, si è espressa favorevole per l'86,32% delle azioni rappresentate.

Il Piano LTI 2023 - 2027 è un piano di performance shares "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).

I beneficiari del Piano LTI sono l'Amministratore Delegato in caso di sua nomina, il Direttore Generale, i ruoli di primo riporto del Direttore Generale - che includono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società - il Direttore Audit e altri ruoli chiave che potranno essere inseriti successivamente su proposta dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale, sentito, per quanto di competenza, il Comitato Nomine e Remunerazione.



5. LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

Di seguito sono rappresentate le caratteristiche principali della Politica, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti, destinatari della Politica in materia di remunerazione:

- ✓ Presidente;
- ✓ Componenti dell’Organo di Controllo;
- ✓ Amministratori investiti di particolari cariche, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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 è stato approvato dall’Assemblea degli Azionisti del 4 ottobre 2022, chiamata altresì a deliberare sul rinnovo del Consiglio di Amministrazione. 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, è stato definito in massimi 1.100.000 euro.

Gli emolumenti per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i comitati endo-consiliari ai sensi dell’art. 2389, 1° comma c.c. sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 27 ottobre 2022:

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	COMPENSI
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Emolumento per i <b>Membri</b> pari a: <b>50.000 €</b> annui lordi
COMITATO CONTROLLO E RISCHI	Emolumento per il <b>Presidente</b> pari a: <b>30.000 €</b> annui lordi Emolumento per i <b>Membri</b> pari a: <b>25.000 €</b> annui lordi
COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	Emolumento per il <b>Presidente</b> pari a: <b>25.000 €</b> annui lordi Emolumento per i <b>Membri</b> pari a: <b>20.000 €</b> annui lordi
COMITATO PARTI CORRELATE	Emolumento per il <b>Presidente</b> pari a: <b>25.000 €</b> annui lordi Emolumento per i <b>Membri</b> pari a: <b>20.000 €</b> annui lordi
COMITATO SOSTENIBILITÀ	Emolumento per il <b>Presidente</b> pari a: <b>25.000 €</b> annui lordi Emolumento per i <b>Membri</b> pari a: <b>20.000 €</b> annui lordi
LEAD INDEPENDENT DIRECTOR	Emolumento per il <b>Consiglierie</b> pari a: <b>5.000 €</b> annui lordi

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì deliberato 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..

PRESIDENTE	COMPENSI
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Emolumento ex art. 2389, comma 1 pari a: <b>50.000 €</b> annui lordi Emolumento ex art. 2389, comma 3 pari a: <b>200.000 €</b> annui lordi

Gli emolumenti sopra descritti sono stati definiti in linea con le risultanze di un benchmark retributivo condotto dall’advisor esterno Korn Ferry-Hay¹.

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. L’Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata il 23 aprile 2024 per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, nominerà il nuovo Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio.

Il Consiglio di Amministrazione del 22 maggio 2023 ha nominato l’**Organismo di Vigilanza** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in carica fino all’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025. Il compenso annuo lordo è pari a euro 25.000 per il Presidente, a euro 20.000 per l’altro componente mentre non è previsto alcun compenso aggiuntivo per il componente interno.

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.



ORGANI DI CONTROLLO	COMPENSI
COLLEGIO SINDACALE	Presidente: 75.000 € annui lordi; Sindaco effettivo: 55.000 € annui lordi.
ORGANISMO DI VIGILANZA	Presidente: 25.000 € annui lordi; Componente: 20.000 € annui lordi Componente interno: 0 €

Remunerazione dell’Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il Consiglio di Amministrazione in data 7 ottobre 2022 ha nominato Diego Galli quale Direttore Generale della Società e successivamente, in data 27 ottobre 2022, ha deliberato in merito alla relativa remunerazione fissa e variabile.

Il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato in data 17 febbraio 2023 il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, nominando a decorrere dal 6 marzo 2023 Emilia Trudu Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo (CFO) e Lucio Golinelli Direttore Commerciale (CCO), Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società.

Sono stati inoltre confermati Key Manager Diego Galli, Direttore Generale e Andrea Mondo, Direttore Technology & Operations.

RUOLO ORGANIZZATIVO	DRS
Direttore Generale	Diego Galli – confermato dal CdA in data 17 febbraio 2023
Direttore Administration, Finance and Control	Emilia Trudu – nominata dal CdA in data 17 febbraio 2023
Direttore Commerciale	Lucio Golinelli – nominata dal CdA in data 17 febbraio 2023
Direttore Technology & Operations	Andrea Mondo – confermato dal CdA in data 17 febbraio 2023

Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato; sono di seguito esposti i riferimenti retributivi nell’ipotesi di nomina.

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 organizzative applicando

la metodologia Korn Ferry – Hay, che tramite la sua applicazione permette alla Società un costante confronto tra la retribuzione del management e le prassi del mercato esterno di riferimento.

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 alle risorse che hanno avuto un incrementato del perimetro delle responsabilità gestite o che rappresentano posizionamento retributivo non superiore ai riferimenti mediani di mercato.

Per la definizione del compenso dell’Amministratore Delegato e del 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)

Amministratore Delegato

Il compenso fisso stabilito per il ruolo di Amministratore Delegato è composto da:

- compenso ex art. 2389 c.1 c.c., quale componente il CdA, stabilito in un importo pari a euro 50.000 lordi annui;
- compenso ex art. 2389 c.3 c.c., quale Amministratore Delegato, stabilito in un importo fino a euro 500.000 lordi annui;

Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

La remunerazione fissa per il ruolo di Amministratore Delegato/Direttore Generale è composta da:

- compenso ex art. 2389 c.1 c.c., quale componente il CdA, stabilito in un importo pari 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.

Direttore Generale

La retribuzione fissa del Direttore Generale, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 27 ottobre 2022, è pari a euro 400.000 annui lordi.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione fissa dei DRS viene definita in coerenza con la complessità del ruolo assegnato. 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 che viene periodicamente aggiornato al fine di un costante allineamento alle dinamiche retributive del mercato di riferimento.

La retribuzione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere pertanto 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.

REMUNERAZIONE VARIABILE  
DI 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 della Società attraverso l'attribuzione di obiettivi sfidanti allineati alla Guidance comunicata al mercato e al Business Plan approvato.

Il premio target, ossia riconosciuto al raggiungimento degli obiettivi assegnati, 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.

Gli obiettivi sono misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi, hanno una scala di raggiungimento con il livello target di norma pari al valore di mid-point di Guidance o del Business Plan, e livelli minimo e massimo definiti con un'ampiezza variabile in funzione dello specifico obiettivo, di norma in linea con i livelli di Guidance comunicati al mercato.

La score card definita per l'MBO 2024 mantiene una sostanziale continuità con il Piano precedente, presentando obiettivi condivisi tra Direttore Generale e Leadership Team, tra cui i *Key Managers*, con lo scopo di consolidare lo spirito di squadra rispetto all'effort richiesto dallo sviluppo di business e sottolineare l'allineamento tra la creazione di valore sostenibile e la remunerazione del management.

Obiettivi di performance Piano MBO 2024 – CEO/DG e Key Managers

OBIETTIVI	PESO %	MINIMO pay out 50%	TARGET pay out 100%	MASSIMO pay out 150%
RICAVI TOTALI (€Mln)	20%	-1,4% vs target	Mln € (Mid point Guidance)	+1,4% vs target
EBITDAal (€Mln)	15%	-1,4% vs target	Mln € (Mid point Guidance)	+1,4% vs target
FREE CASH FLOW TO EQUITY (€Mln)	15%	-9,6% vs target	Mln € (Target Business plan)	+9,6% vs target
NUOVE OSPITALITÀ FATTURANTI (macro siti e DAS)	35%	-20% vs target	Numero (Target Business plan)	+20% vs target
INDICATORE ESG: a) efficienza energetica b) standard H&S sui cantieri	15%	a) -10% vs target b) -10% vs target	a) tonnellate CO <sub>2</sub> evitate per efficienza energetica b) numero Audit	a) tonnellate + CO <sub>2</sub> evitate per fotovoltaico b) +10% vs target
TOTALE	100%			

Il primo degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e ai Key Managers misura il valore dei Ricavi 2024 quale mid-point di Guidance.

Il secondo degli obiettivi assegnati misura il valore dell'EBITDAal, ossia il margine operativo lordo al netto dei costi di locazione quale mid-point di Guidance.

Il terzo obiettivo è il Free Cash Flow to Equity (EFCF) 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). Il valore target è coerente con gli obiettivi di Business Plan.

Il quarto obiettivo è di natura operativa e misura il numero delle nuove ospitalità fatturanti sia sui macro siti che sui DAS (Distributed Antenna System). Il valore target è in linea con il Business Plan.

L'ultimo obiettivo è l'indicatore ESG, composto da due KPI di pari peso, il primo legato alla riduzione delle emissioni CO2 attraverso le iniziative di efficienza energetica e lo sviluppo di fonti rinnovabili (fotovoltaico), in coerenza con la strategia Net Zero della Società, il secondo legato ai temi di Health & Safety con focus sulla filiera, andando a misurare audit indipendenti sui cantieri volti a verificare il mantenimento dei necessari livelli di sicurezza. I KPI dell'obiettivo ESG sono coerenti con i target previsti nel Piano di Sostenibilità aziendale integrato con il Business Plan.

Il *bonus* maturato verrà calcolato sulla base del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo e riconosciuto in forma monetaria e in un'unica soluzione a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2024 da parte dell'Assemblea dei Soci.

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.

Le *score card* dei Dirigenti con Responsabilità Strategica sono definite dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, previa informativa al Comitato Nomine e Remunerazione.

Amministratore Delegato

Il compenso variabile di breve termine previsto al raggiungimento degli obiettivi assegnati (target) è pari al 75% del compenso fisso ex art. 2389 c.3 c.c.. Al superamento del livello massimo si matura il 150% del premio target (cap). Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato.



Amministratore Delegato/Direttore Generale

Il compenso variabile di breve termine previsto al raggiungimento degli obiettivi assegnati (target) è pari al 75% del compenso complessivo (compenso fisso ex art. 2389 c.3 c.c. + retribuzione fissa annua lorda da Direttore Generale). Al superamento del livello massimo si matura il 150% del premio target (cap).

Direttore Generale

Il compenso variabile di breve termine previsto al raggiungimento degli obiettivi assegnati (target) è pari al 75% della retribuzione fissa annua lorda. Al superamento del livello massimo si matura il 150% del premio target (cap).

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il compenso variabile di breve termine previsto al raggiungimento degli obiettivi assegnati (target) è pari al 50% della retribuzione fissa annua lorda. Al superamento del livello massimo si matura il 150% del premio target (cap).

REMUNERAZIONE VARIABILE  
A LUNGO TERMINE

L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono beneficiari del Piano di incentivazione azionaria di lungo termine (Piano LTI) della Società approvato dal Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2023 e dall'Assemblea degli Azionisti convocata in data 18 aprile 2023.

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 numero di Performance Shares (target) attribuito al momento dell'assegnazione di ciascun ciclo di performance del Piano corrisponde ad una percentuale della remunerazione fissa, espressa in numero di Azioni al valore normale del titolo alla data di assegnazione e risultante dalla Lettera di Assegnazione individuale.

Il Piano prevede tre assegnazioni annuali (tre cicli, il cui lancio è previsto annualmente) con riferimento al periodo 2023-2027.

Assegnazione	Periodo di Vesting
2023 (ciclo 1)	2023 - 2025
2024 (ciclo 2)	2024 - 2026
2025 (ciclo 3)	2025 - 2027

Come disciplinato all'interno del Regolamento del Piano LTI approvato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, in caso di operazioni straordinarie, quali, in via esemplificativa e non esaustiva, modifiche dell'assetto societario (es. *change of control o delisting*) o operazioni sul capitale della Società o operazioni di fusione o scissione, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di apportare, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI, nei limiti consentiti dalle determinazioni assunte dall'Assemblea e dalla normativa tempo per tempo applicabile.

Obiettivi di performance del Piano LTI – secondo ciclo 2024-2026

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 del Piano Industriale.

Di seguito si rappresentano i parametri di performance previsti per il secondo ciclo di Piano 2024-2026.

- Total Shareholder Return relativo (TSR) – peso 40%
- Recurring Free Cash Flow (RFCF) – peso 40%
- Indicatore di Sostenibilità (ESG) – peso 20%

Il primo parametro misura il posizionamento relativo del TSR di INWIT nella graduatoria di un selezionato Peer group, composto da American Tower, Crown Castle, SBA, Cellnex, RAI WAY e Stoxx600. In funzione di tale posizionamento viene definita una percentuale di premio associato, inteso come numero di azioni maturate. Il livello target (100% del premio associato all'obiettivo) si attesta ad un posizionamento al 3° posto in graduatoria, mentre il massimo (150% del premio associato all'obiettivo) viene riconosciuto al raggiungimento del 1° posto. Al raggiungimento di un posizionamento pari al 5° posto non è prevista alcuna maturazione del premio.

Il secondo parametro misura la generazione di cassa corrente (Recurring Free Cash Flow); il target ed i valori minimi e massimi sono i medesimi della Guidance di Business Plan.

Infine, l'indicatore ESG sottostante il secondo ciclo del Piano LTI prevede i seguenti sotto-obiettivi:

- Rating e Indici ESG-Score CDP Climate Change - peso 10%. L'indicatore misura il progresso della strategia climatica di INWIT in termini di posizionamento della Società all'interno del rating di sostenibilità ESG; nello specifico, il ranking all'interno del CDP Climate Change.
- Copertura (n° VCS) di aree in digital divide/IVSM>99- peso 10%. L'indicatore misura l'implementazione di progetti di copertura in aree bianche o in aree con indicatore IVSM > 99. L'IVSM è l'indice di vulnerabilità sociale e materiale utilizzato per individuare aree prioritarie di intervento di riduzione del digital divide (incluso PNRR).

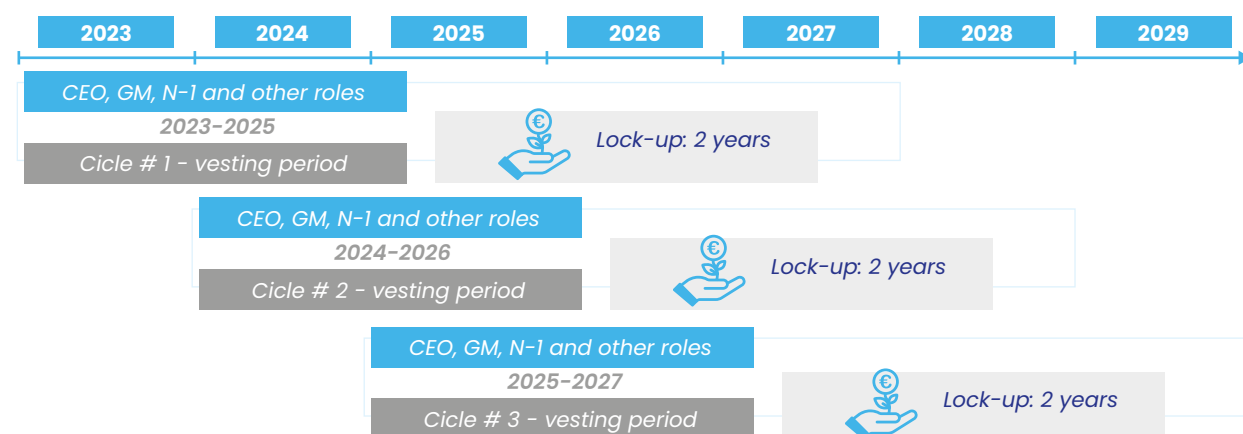
I valori a target ed i relativi livelli minimi e massimi sono allineati al Piano di Sostenibilità.

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 (*numero di azioni a target*);
- in corrispondenza del livello massimo si matura il 150% del premio target - cap;

Nei casi di performance oltre il livello massimo, è previsto un cap pari al 150% del numero di azioni a target.

In caso di mancato raggiungimento dei parametri di performance, le Azioni non saranno attribuite. Per i beneficiari del Piano è previsto che il 30% delle azioni attribuite sia 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*.



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 e reso disponibile al pubblico nei termini previsti dalla normativa in vigore.

## Amministratore Delegato

In caso di nomina di un Amministratore Delegato, il numero di *Performance Shares* previsto per ciascun ciclo di Piano corrisponderà, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 75% del compenso fisso annuo (compenso ex art 2389 comma 3 c.c.). Al superamento del livello massimo si matura il 150% del premio target (cap). Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato.

## Amministratore Delegato/Direttore Generale

Il numero di *Performance Shares* previsto per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale per ciascun ciclo di Piano corrisponde, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 75% del compenso fisso complessivo annuo (compenso ex art 2389 c. 3 c.c. + Retribuzione Annuale Lorda). Al superamento del livello massimo si matura il 150% del premio target (cap).

## Direttore Generale

Il numero di *Performance Shares* previsto per il Direttore Generale per ciascun ciclo di Piano corrisponde, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 75% della Retribuzione Annuale Lorda. Al superamento del livello massimo si matura il 150% del premio target (cap).

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il numero di *Performance Shares* previsto per i *Key Managers* per ciascun ciclo di Piano corrisponde, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 50% della Retribuzione Annuale Lorda. Al superamento del livello massimo si matura il 150% del premio target (cap).

## BENEFIT

Il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono destinatari dei benefit previsti dalle Politiche aziendali in vigore per il personale dipendente con qualifica di dirigente, aggiuntivi ed integrativi 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.



## CLAUSOLA DI CLAW BACK

Per tutti i compensi variabili, sia di breve che di lungo termine, è stata definita una clausola di claw-back, disciplinata dal Regolamento aziendale in vigore, che può essere attivata qualora emergessero circostanze oggettive dalle quali risultasse che i dati, sulla cui base è stata verificata la maturazione del diritto all'erogazione del premio, fossero manifestamente errati o dolosamente alterati e/o in caso di:

- ✓ Comportamenti fraudolenti (dolo)
- ✓ Cattiva condotta ai danni della azienda (colpa grave)
- ✓ Comportamenti posti in essere in violazione delle norme di riferimento
- ✓ Errore (riconoscibile dall'Interessato con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico (artt. 2104 e 2392 c.c.)

La clausola stabilisce che la Società potrà trattenere in tutto o in parte la quota di premio indebitamente spettante con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto al riguardo, ovvero richiedere la restituzione, in tutto o in parte, della quota di premio indebitamente percepita a tale titolo, al netto delle ritenute di legge, anche mediante compensazione con qualsivoglia somma dovuta a qualunque titolo dalla Società.

La clausola di claw back potrà essere attivata nei tre anni successivi alla maturazione o erogazione del premio legato alla performance rispetto alla quale è applicabile tale clausola stessa, nei casi di Errore; nei cinque anni successivi alla maturazione o erogazione del premio nei casi di Comportamenti fraudolenti, di Cattiva condotta o Comportamenti posti in essere in violazione delle norme di riferimento. L'organo deputato all'applicazione della clausola di claw back per gli Amministratori Esecutivi, i Key Manager e il Responsabile Audit è il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione.

Per maggiori dettagli relativi alle clausole di claw-back definite per il per il Piano LTI di Performance Share 2023-2027 si rinvia al Documento Informativo pubblicato e consultabile sul sito web della Società.

## SEVERANCE E PATTO DI NON CONCORRENZA

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 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 per l'Amministratore Delegato sulla base del compenso fisso e, per il Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica, 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 per il Direttore Generale e i Direttori con Responsabilità Strategiche.

## ALTRI TRATTAMENTI

Non è prevista per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la corresponsione di una tantum o 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.

### 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, nel 2023 è stato avviato il Piano di Azionariato Diffuso (PAD) rivolto alla generalità dei dipendenti, con l'eccezione dei destinatari del Piano LTI Performance Shares aziendale, tra i quali Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Piano biennale (PAD 2023-2024) è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2023 dall'Assemblea degli Azionisti del 18 aprile 2023.

Il Piano prevede 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 corso del 2024 verrà lanciato il secondo ciclo di attribuzione secondo quanto previsto dal Regolamento PAD 2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2024, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

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.

<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



## 6. DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

A garanzia del continuo confronto con gli Azionisti e del coinvolgimento nella definizione delle linee guida della Politica di Remunerazione della Società, mantenendo al contempo 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. 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.

## 7. PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente alla Politica 2024, 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 2024 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 2024 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, con il supporto della Direzione Human Resources & Organization, 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 2023



## PREMESSA

La presente relazione sui compensi corrisposti illustra la politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2023, con riferimento ai compensi percepiti dagli Organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica.

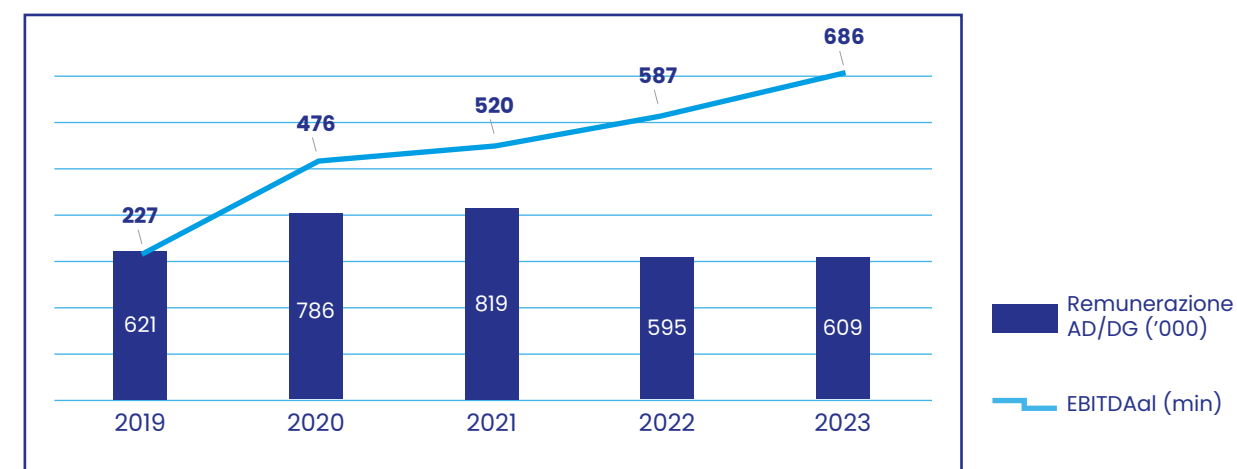
Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli Amministratori della seconda sezione della relazione.

## 1. PAY-FOR-PERFORMANCE

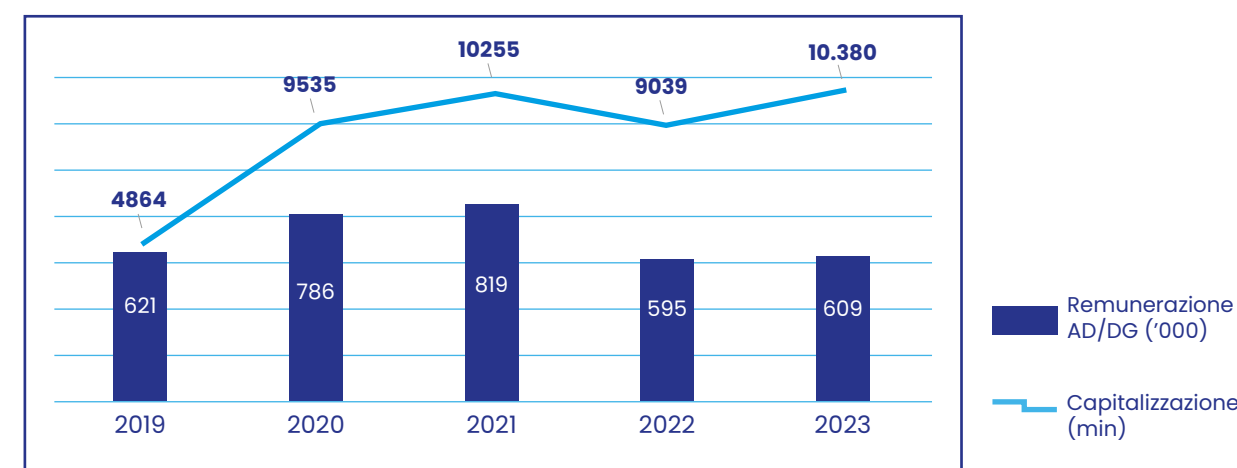
Di seguito si fornisce una rappresentazione grafica della coerenza con il principio pay-for-performance, attraverso il legame tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e le performance economico-finanziarie della Società dal 2019 al 2023.

Dalle analisi, per quanto attiene al periodo 2019-2023, emerge una crescita importante della performance economico-finanziaria della Società e un altrettanto consistente crescita della capitalizzazione di mercato.

Remunerazione AD/DG ('000) e EBITDAal dal 2019 al 2023



Remunerazione AD/DG ('000) e Capitalizzazione dal 2019 al 2023



## 2. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

Con riferimento al voto relativo alla Sezione II della Relazione approvata nel corso del 2023, oltre a quanto già riportato nel paragrafo dedicato nella Sezione I della presente Relazione, si segnala un buon apprezzamento del Piano LTI 2023-2027 che ha ottenuto l'86,32% di voti favorevoli e un importante apprezzamento relativamente al Piano di Azionariato diffuso, che ha ottenuto quasi il 100% di voti favorevoli (99,98%). Sono state inoltre analizzate le motivazioni in merito ai voti contrari, per lo più legati alla severance riconosciuta all'Amministratore Delegato uscito nel corso del 2022 e al livello di disclosure relativo all'assegnazione e alla consuntivazione degli obiettivi sottostanti i Piani LTI.

## 3. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023

### 1. Retribuzione Fissa

#### Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi

Gli emolumenti per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i Comitati endo-consiliari ai sensi dell'art. 2389, 1° comma c.c. nonché per il Presidente ai sensi dell'art. 2389 3° comma c.c., sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 27 ottobre 2022.

Il dettaglio analitico dei compensi nominativamente percepiti dai Consiglieri nel periodo, anche quali componenti dei Comitati endo-consiliari e dal Lead Independent Director, è riportato nella tabella 1 della seconda parte della presente Sezione.

Ai componenti del 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.

#### Compensi fissi corrisposti all'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione del 7 ottobre 2022 ha nominato Diego Galli Direttore Generale; successivamente in data 27 ottobre 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la remunerazione fissa del Direttore Generale fissandola a euro 400.000 annui lordi.

Il dettaglio dei compensi percepiti è riportato nella Tabella 1 della seconda parte della presente Sezione. Per gli Amministratori non esecutivi non sussistono accordi che prevedano il riconoscimento di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con la società INWIT.



Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno coperto, anche per quota parte dell’anno, l’incarico nel corso del 2023 sono:

RUOLO ORGANIZZATIVO	DRS
Direttore Generale	Diego Galli – confermato dal CdA in data 17 febbraio 2023
Direttore Administration, Finance and Control	Emilia Trudu – nominata dal CdA in data 17 febbraio 2023
Direttore Commerciale	Lucio Golinelli – nominata dal CdA in data 17 febbraio 2023
Direttore Technology & Operations	Andrea Mondo – confermato dal CdA in data 17 febbraio 2023

L’importo a livello aggregato corrispondente ai compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno coperto l’incarico anche per una frazione d’anno, è pari a 656 €/000.

Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori e Direttore Generale) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2023 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 2023 sono specificati in Tabella 1 della seconda parte di questa Sezione.

Compensi corrisposti all’Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione in data 22 maggio 2023 ha nominato l’Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, attribuendo un compenso annuo lordo pari a euro 25.000 per il Presidente e in euro 20.000 l’emolumento dell’altro componente dell’OdV. Per il componente interno aziendale, l’incarico è svolto a titolo gratuito.

I compensi percepiti nel corso del 2023 sono specificati in Tabella 1 della seconda parte di questa Sezione e riportano le informazioni, per la frazione d’anno corrispondente, dei membri in uscita.

2. Retribuzione variabile di Breve Termine

Direttore Generale

Di seguito si riporta la scorecard MBO 2023 del Direttore Generale.

Obiettivi	Peso	% Raggiungimento vs target	% Payout ponderato
Ricavi Totali	20%	99%	0% (soglia minima di incentivazione non raggiunta)
EBITDAaL Inwit	15%	99%	8,4%
Recurring free cash flow	15%	100%	17,4%
Nuove Ospitalità fatturanti	35%	61%	21,2%
Sostenibilità: a) Giornate di lavoro perse per infortunio b) Riduzione emissioni di CO2	15%	150%	22,5%
TOTALE	100%	94%	69,5%

La consuntivazione dei risultati e l’applicazione delle relative soglie di accesso determina per il Direttore Generale la maturazione di un premio corrispondente al 69,5% del target bonus (pay-out). I risultati dell’esercizio hanno portato ad una percentuale media di raggiungimento pari al 94%. Il bonus complessivamente maturato è pari a 208.590 euro lordi e sarà erogato nel corso del primo semestre 2024.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i valori di consuntivo registrati dagli obiettivi della scorecard dei DRS si rimanda al precedente paragrafo dedicato al Direttore Generale, in quanto per l’anno 2023 è stata definita una scorecard unica e condivisa al fine di focalizzare gli sforzi del management verso gli obiettivi strategici aziendali. La percentuale media di raggiungimento degli obiettivi dei Key Manager è pari al 94%. La consuntivazione di tali risultati determina la maturazione di un bonus cumulato di 225.729 euro lordi, pari al 69,5% del target bonus (pay-out) e , con un’incidenza media, rispetto alla retribuzione fissa, del 29%. Il bonus cumulato considera gli importi dei DRS che hanno coperto l’incarico anche per una frazione d’anno. Il bonus sarà erogato nel corso del primo semestre 2024.

### 3. Retribuzione variabile di Lungo Termine

Nel mese di maggio 2023 è stato attivato il 1° ciclo triennale (2023-2025) del Piano LTI 2023-2027 rolling che ha interessato, oltre al Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategica e la restante dirigenza.

Al 31 dicembre 2023 si è concluso il periodo di vesting triennale relativamente al Piano LTI 2022-2024 - 2° ciclo 2021-2023 con una performance complessiva, intesa come livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ponderata per il peso di ciascun KPI, pari al 123% che, in applicazione della curva di incentivazione sottostante con le relative soglie di accesso, equivale ad un pay-out dell'88,2%. Tale metrica riflette il raggiungimento massimo dell'obiettivo legato al TSR relativo, il mancato raggiungimento della soglia minima per il valore di Equity Free Cash Flow e il raggiungimento sopra target per gli indicatori ESG.

Le performance shares maturate saranno assegnate nel corso del primo semestre 2024.

#### Direttore Generale

Al Direttore Generale sono state assegnate, in forza della partecipazione al 1° ciclo 2023-2025 del Piano LTI 2023-2027 n° 26.808 performance shares ad un prezzo di assegnazione pari a €12,40 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, nel 2025 al termine del periodo di vesting triennale.

Con riferimento al 2° ciclo LTI 2021-2023, in base al raggiungimento dei parametri di performance (123%) il Direttore Generale ha maturato il diritto a ricevere n.° 15.371 azioni ordinarie (88,2% delle azioni a target), comprensive del "dividend equivalent"<sup>1</sup> stimato alla data della redazione della presente Relazione.

#### Dirigenti con Responsabilità Strategica

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica nel corso del 2023, sono state attribuite complessivamente in forza della partecipazione al 1° ciclo 2023-2025 del Piano LTI 2023-2027 n° 58.084 performance shares ad un prezzo di assegnazione pari a €12,40 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, nel 2025 al termine del periodo di vesting triennale. Da considerare che il DRS per il quale a febbraio 2023 è venuta meno la qualifica di Dirigente con Responsabilità Strategica non è riportato, in quanto l'assegnazione è avvenuta in un momento successivo (maggio 2023).

Con riferimento al 2° ciclo LTI 2021-2023, in base al raggiungimento dei parametri di performance (123%), i Dirigenti con Responsabilità Strategica hanno complessivamente maturato il diritto a ricevere n.° 22.276 azioni ordinarie (88,2% delle azioni a target), comprensivo del "dividend equivalent" stimato alla data della redazione della presente Relazione. Da considerare che i valori riportati in tabella 3A relativi al DRS per il quale a febbraio 2023 è venuta meno la qualifica di Dirigente con Responsabilità sono riportati considerando la frazione di anno interessata.

### 4. Altri trattamenti

Nel corso del 2023, in adempimento alle pattuizioni contrattuali definite in fase di assunzione, è stato erogato un entry bonus per un Dirigente con Responsabilità Strategiche collegato alla perdita di trattamenti retributivi maturati nella Società di provenienza pari a 175.000 euro lordi. Tale erogazione rispetta ampiamente i limiti previsti dalla Politica di remunerazione vigente.

## 4. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI EX POST

Nel corso del 2023 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (clawback).

## 5. DEROGHE APPLICATE NEL 2023 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel corso del 2023 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della politica 2023.

<sup>1</sup> 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.



TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023

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" e il valore del Piano di Performance Share "LTI 2023-2025";

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)	(I)	(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	Partecipaz. agli utili					
Diego Galli	Direttore Generale	01/01/2023 31/12/2023		400.000		208.590		2.413		611.003	171.502	

Diego Galli: l'importo in col. 1) si riferisce alla retribuzione annua lorda percepita dal 1 gennaio al 31 dicembre; la col. 3) si riferisce al bonus di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso; in colonna 4) è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati; la col. 7) si riferisce alla retribuzione di medio/lungo termine

Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scad. della carica	Compensi fissi	Comp. per la partecip. 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	Partecip. agli utili							
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		1 DRS 01/01/2023 - 31/12/2023 2 DRS 17/02/2023-31/12/2023 1 DRS 01/01/2023-17/02/2023												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				655.602		225.729		5.857	175.000	1.062.188	155.429			
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				655.602		225.729		5.857	175.000	1.062.188	155.429			

I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2023 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 5) si riferisce all'entry bonus erogato ad un DRS. L'importo indicato in colonna 7) si riferisce alla competenza 2023 e include anche i DRS che hanno ricoperto la carica per una frazione di periodo.

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 (25.000), del Comitato Nomine e Remunerazioni (20.000) e come Lead Director (5.000)

Romina Guglielmetti: il compenso si riferisce alla partecipazione all'OdV



**Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi 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.**

	2021	2022	2023
EBITDAal ('000 €)	€ 520.000	€ 587.000	€ 685.600
%	9,20%	12,88%	16,80%
capitalizzazione di mercato (mio €)	€ 10.255	€ 9.039	€ 10.380
%	7,55%	-11,86%	14,84%
Oscar Cicchetti		€ 63.315	€ 270.000
%			326,44%
Stefania Bariatti		€ 22.192	€ 100.000
%			350,61%
Laura Cavatorta	€ 85.000	€ 87.932	€ 95.000
%	7,28%	3,45%	8,04%
Antonio Corda	€ 85.000	€ 76.562	€ 50.000
%	32,25%	-9,93%	-34,69%
Pietro Angelo Mario Guindani		€ 48.301	€ 95.000
%			96,68%
Sonia Hernandez	€ 50.000	€ 54.000	€ 70.000
%	32,25%	8,00%	29,63%
Christine Roseau Landrevot		€ 21.192	€ 95.000
%			348,28%
Quentin LeCloarec		€ 17.192	€ 75.000
%			336,25%
Rosario Mazza		€ 75.096	€ 70.000
%			-6,79%
Secondina Giulia Ravera	€ 95.000	€ 97.438	€ 100.000
%	3,51%	2,57%	2,63%
Francesco Valsecchi	€ 85.000	€ 88.904	€ 100.000
%	32,25%	4,59%	12,48%
Stefano Sarubbi	€ 73.699	€ 75.000	€ 75.000
%	5,28%	1,77%	0,00%
Francesco Monastero	€ 40.000	€ 40.000	€ 15.562
	48,37%	0,00%	-61,10%
Maria Teresa Bianchi	€ 42.000	€ 55.000	€ 56.945
		30,95%	3,54%
Giuliano Foglia	€ 48.301	€ 55.000	€ 56.945
	258,35%	13,87%	3,54%
Eleonora Montani			€ 15.342
Romina Guglielmetti			€ 12.274
Average employee remuneration	€ 63.541	€ 59.860	€ 67.950
%	4,38%	-5,79%	13,51%

La variazione percentuale della remunerazione annua lorda media dei dipendenti, nel corso dei 3 anni rappresentati, è notevolmente influenzata dalle variazioni dell'organico cresciuto del 20% circa dal 2021 al 2023. La modifica dell'assetto organizzativo ha riguardato sia il numero di dipendenti, che la composizione della popolazione aziendale in termini di ruoli, seniority e competenze, con conseguenti ricadute sulle remunerazioni medie. Inoltre, nel corso del 2023 vi è stata l'introduzione del piano incentivante dedicato a tutta la popolazione aziendale non manageriale (performance bonus).

Nel 2023 il rapporto tra la retribuzione totale più alta all'interno dell'organizzazione e il valore mediano per tutti i dipendenti è di 15,16, in aumento rispetto all'anno precedente del 24%.

	2022	2023	delta
Tasso della retribuzione totale annuale	12,20	15,16	24%

**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.

Non previsti.

**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
Diego Galli													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	Piano LTI 2023-2027 1° Ciclo (2023-2025) CdA del 09/05/2023			24.194 performance shares	€ 300.000	triennale 2023-2025	18/5/23	€ 12,40				€ 99.295
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 3° Ciclo (2022-2024) CdA del 05/05/2022	14.591 performance shares	triennale 2022-2024									€ 36.570
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 2° Ciclo (2021-2023) CdA del 13/05/2021									15.371	n.a.	€ 33.434
(III) Totale						€ 300.000					15.371		€ 169.298
Dirigenti con responsabilità strategiche													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 3 DRS	Piano LTI 2023-2027 1° Ciclo (2023-2025) CdA del 02/03/2023			28.226 performance shares	€ 341.417	triennale 2023-2025	18/5/23	€ 12,40				€ 115.843
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 2 DRS	Piano LTI 2020-2024 3° Ciclo (2022-2024) CdA del 05/05/2022	20.173 performance shares	triennale 2022-2024									€ 50.560
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 1 DRS	Piano LTI 2020-2024 2° Ciclo (2021-2023) CdA del 13/05/2021									6.904	n.a.	€ 15.017
(III) Totale						€ 341.417					6.904		€ 181.420

Il numero di performance share in colonna 2) e 4) si riferisce al momento dell'avvio dei singoli cicli del Piano 2020-2024 non ancora consuntivati e del Piano 2023-2027, così come il fair value in colonna 5). In colonna 12) è indicato il fair value di competenza 2023.  
Ciclo 2022-2024 del Piano LTI 2020-2024: relativamente al DRS per il quale è venuta meno la nomina di Dirigente con Responsabilità Strategiche in data 17 febbraio 2023 viene riportato il numero totale di azioni assegnate.  
Il ciclo 2021-2023 del Piano è vested dal 31/12/2023: in colonna 10) è riportato il numero di performance shares stimato in relazione alle performance già consuntivate. L'assegnazione ai beneficiari del Piano avverrà nel primo semestre 2024. Non è disponibile al momento dalla redazione della presente Relazione il fair value alla data di maturazione.  
Relativamente al DRS per il quale è venuta meno la nomina di Dirigente con Responsabilità Strategiche in data 17 febbraio 2023 viene riportato il numero totale di azioni maturate.



In particolare:

- nella colonna “Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell’esercizio” vengono riportati numero e periodo di vesting delle azioni eventualmente attribuite negli anni precedenti e ancora non vested;
- nella colonna “Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell’esercizio” vengono riportati numero, fair value totale, periodo di vesting, data di attribuzione e prezzo di mercato a tale data delle azioni attribuite nel corso dell’anno;
- nella colonna “Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e non assegnati” vengono eventualmente riportati numero delle azioni attribuite non più assegnabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero di azioni attribuite decadute per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro, disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna “Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e assegnabili” vengono eventualmente riportati numero e valore alla data di maturazione delle azioni attribuite, vested nel corso dell’anno e assegnabili sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero le quote previste per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro, disciplinati dai Regolamenti dei Piani; in caso di indisponibilità del risultato di performance alla data di approvazione della Relazione, la tabella riporta la stima delle numero di azioni assegnabili in relazione alle performance già consuntivate e a ipotesi di livello target per le performance non ancora disponibili alla data di pubblicazione della Relazione;
- nella colonna “Strumenti finanziari di competenza dell’esercizio” è indicato il fair value delle azioni attribuite, ancora in essere, per la sola quota di competenza dell’esercizio che viene anche riportata nella tabella 1 alla colonna “Fair Value dei compensi equity”.

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

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Diego Galli	Direttore Generale	Piano MBO 2023							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			208.590						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			208.590						

Piani di incentivazione monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano MBO 2023							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			225.729						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			225.729						

Il bonus cumulato considera gli importi dei DRS che hanno coperto l’incarico anche per una frazione d’anno.

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
Oscar Cicchetti	Presidente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
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
Antonio Corda	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Rosario Mazza	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Sonia Hernandez	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Stefania Bariatti	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Christine Roseau Landrevot	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Quentin Le Cloarec	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Pietro Angelo Mario Guindani	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
Diego Galli	Direttore Generale	INWIT	nessuna	49.264	nessuna	49.264
Gabriele Abbagnara	Direttore Marketing & Sales – revoca nomina 17/02/2023	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Andrea Mondo	Direttore Technology & Operations	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Emilia Trudu	CFO – nomina 17/02/2023	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Lucio Golinelli	Direttore Commerciale nomina 17/02/2023	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

Relativamente alle azioni possedute dal Direttore Generale si ricorda che 30.000 azioni erano state assegnate nel corso del 2022 e che le ulteriori 19.264 sono relative all’assegnazione gratuita derivante dal Piano LTI successivo. I meccanismi di lock-up period sottostanti i Piani LTI azionari aziendali assicurano che il management sia in costante possesso di azioni.

## 6. 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 - utile prima di interessi, imposte, svalutazioni, ammortamenti e costi di leasing

**EQUITY FREE CASH FLOW \*:** 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.

**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.



