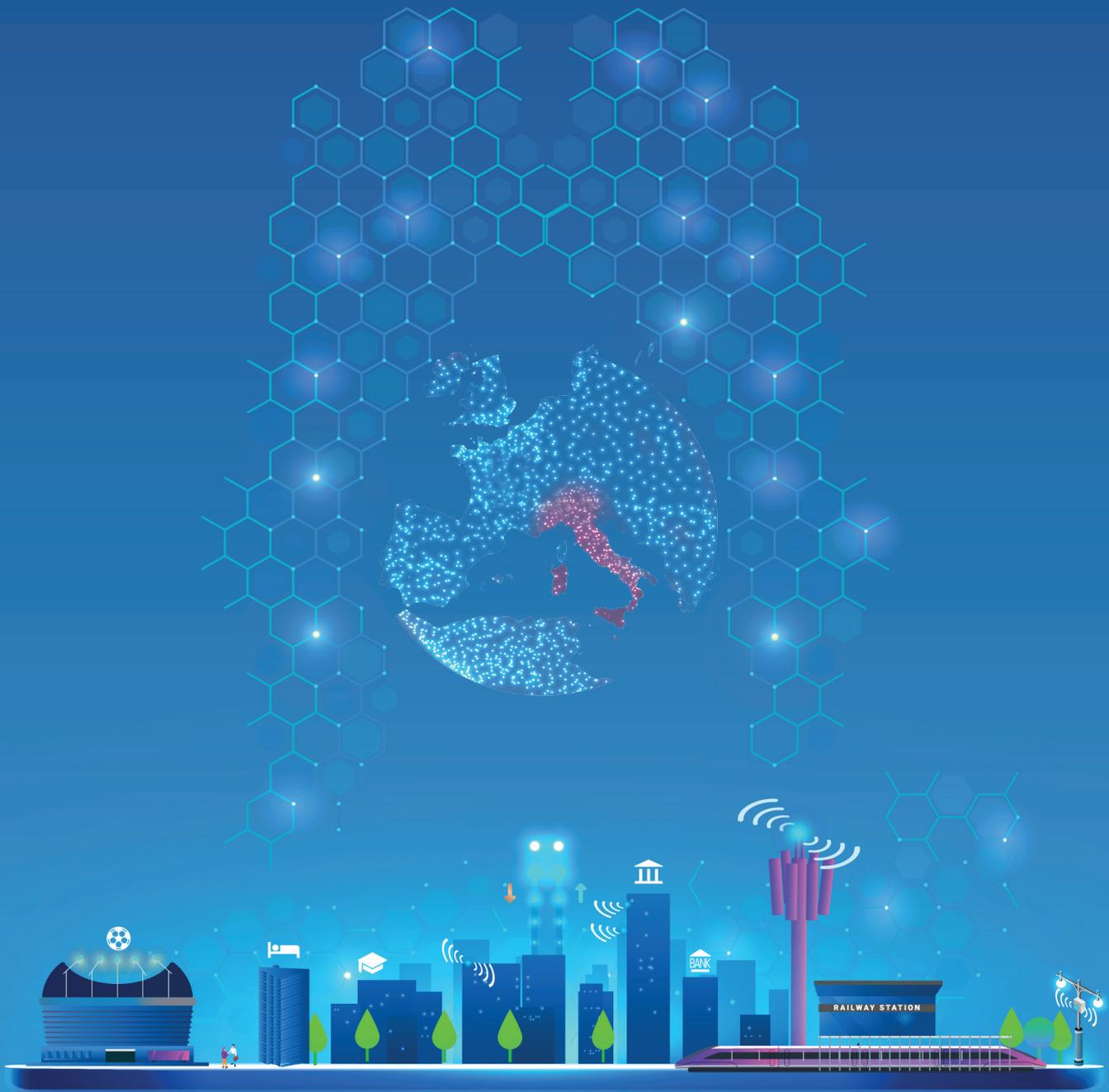


# INWIT

A Digital Infrastructure Company

## RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024



**Dietro la tua connettività, c'è INWIT.**



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN  
MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025  
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024**

**RELAZIONE APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
DEL 4 MARZO 2025**

# INDICE

<b>LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE</b>	<b>6</b>	<b>SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2024</b>	<b>42</b>
<b>PREMESSA</b>	<b>8</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>44</b>
<b>INWIT</b>	<b>9</b>	1. Pay-for-Performance	45
<b>SOSTENIBILITÀ</b>	<b>11</b>	2. Risultati del voto Assembleare	46
<b>PRINCIPALI RISULTATI DEL 2024</b>	<b>13</b>	3. Attuazione della Politica di Remunerazione 2024	46
<b>EXECUTIVE SUMMARY – LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI INWIT</b>	<b>14</b>	1. Retribuzione Fissa	46
<b>PAY-MIX</b>	<b>16</b>	2. Retribuzione variabile di Breve Termine	48
<b>PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2025</b>	<b>18</b>	3. Retribuzione variabile di Lungo Termine	49
1. Governance del processo di remunerazione	20	4. Altri trattamenti	50
2. Finalità e Principi generali della Politica	25	4. Applicazione dei meccanismi ex post	50
3. Strategia, sostenibilità e remunerazione	26	5. Deroghe applicate nel 2024 alla Politica di remunerazione	50
4. Principali caratteristiche della Politica di remunerazione di INWIT	27	6. Glossario	68
5. La Politica di remunerazione 2025	29		
Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi	29		
Remunerazione dei Componenti degli Organi di Controllo	30		
Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30		
6. Durata della Politica di remunerazione	40		
7. Procedura di deroga alla Politica di remunerazione	41		

## LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Gentili Azioniste e gentili Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, sono lieta di presentare la Relazione di INWIT sulla Politica in materia di remunerazione per il 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024.

Il Comitato, composto, oltre che da me in qualità di Presidente, dai Consiglieri Laura Cavatorta, Pietro Guindani, Rosario Mazza e Francesco Valsecchi, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una Politica annuale in materia di remunerazione per il 2025, conforme ai principi della direttiva UE 2017/828 Shareholder Rights Directive 2, intesa ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici, quindi funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti di INWIT, tenendo in adeguata considerazione gli interessi di tutti gli stakeholder rilevanti.

Questa Politica ha l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare persone con le competenze e la professionalità necessaria per affrontare le responsabilità manageriali affidate ed è stata elaborata tenendo conto delle condizioni di lavoro di tutti i dipendenti della Società.

Nel definire la Politica per il 2025, illustrata nella prima sezione di questo documento, il Comitato ha tenuto conto delle best practices di mercato, delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 23 maggio 2024, nonché degli esiti dei benchmark specifici relativi al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, degli Amministratori non esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Anche nel 2024 il management e le nostre persone, elementi fondanti e distintivi di INWIT, hanno contribuito con successo alla creazione di valore sostenibile per la Società, raggiungendo obiettivi ambiziosi in un settore in fase di trasformazione e caratterizzato da elevata competizione. Per questo riportiamo con orgoglio la conferma del riconoscimento di due importanti risultati ottenuti. INWIT è stata certificata, per il secondo anno di seguito, tra le aziende Top Employers Italia ed ha ottenuto la conferma della certificazione per la parità di genere, la UNI/PdR 125:2022, a riprova del valore delle politiche e strategie HR e dell'efficacia della loro attuazione permeata dai valori di equità ed inclusione che ci contraddistinguono.

Con l'obiettivo di continuare il percorso di successo intrapreso, anche per l'anno 2025 sono stati definiti obiettivi di business ambiziosi e confermato il commitment di INWIT sugli obiettivi ESG.

Infine, la Politica di remunerazione viene presentata in concomitanza con la lista per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione, essendo stata recepita dal Consiglio di Amministrazione uscente che, nella riunione del 4 marzo 2025, ne ha approvato i contenuti. Quest'ultimo, con l'obiettivo di allineare ulteriormente INWIT alle migliori prassi del mercato, ha formulato una proposta dei compensi da riconoscere ai membri del nuovo Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027, supportata da un'analisi approfondita di benchmarking. Tali importi verranno sottoposti ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti nella seduta in cui verrà approvata la presente Relazione.

Ringrazio voi Azioniste ed Azionisti per il sostegno e per l'attenzione che dedicherete alla lettura della nostra Relazione, auspicando che il documento risulti chiaro e capace di trasmettere in maniera efficace la struttura, la finalità e i principi generali della Politica di remunerazione di INWIT che, come parte integrante della strategia, si propone di orientare i comportamenti aziendali, in aderenza al modello di governance adottato dalla Società, verso il conseguimento degli obiettivi di Piano per generare valore sostenibile a beneficio di tutti i suoi stakeholders.



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

## PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 (il “Decreto”), nel recepire la direttiva (UE) 2017/828 - Shareholder Rights Directive 2, ha modificato l’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (“TUF”). La Consob nel dicembre 2020 ha quindi modificato il Regolamento adottato con n. 11971/1999 e successive modificazioni (il “Regolamento Emittenti”).

Ai sensi del citato art. 123-ter, INWIT S.p.A. sottopone al voto dei soci la Relazione sulla Politica di remunerazione.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti nel 2024 (“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 2025 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 2024, 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.

Si ricorda che il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica terminerà con l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2024. Spetterà all’Assemblea deliberare il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027.

La Relazione approvata, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2025 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 15 aprile 2025.

## INWIT

INWIT oggi è una delle principali **Digital Infrastructure Company** in Italia. Leader nelle infrastrutture passive per le telecomunicazioni mobili, ha forti competenze industriali e tecniche, una ampia capacità di investimento e una solida struttura finanziaria. Con primari azionisti di tutto il mondo, è quotata nel **FTSE MIB**, il più significativo indice azionario della Borsa Italiana che comprende le prime 40 società per capitalizzazione e liquidità di Euronext Milan e di Euronext MIV Milan.

INWIT è stata costituita a 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, creando il più grande operatore infrastrutturale per le telecomunicazioni mobili in Italia, con un ruolo di neutral host, al servizio di tutti gli operatori.

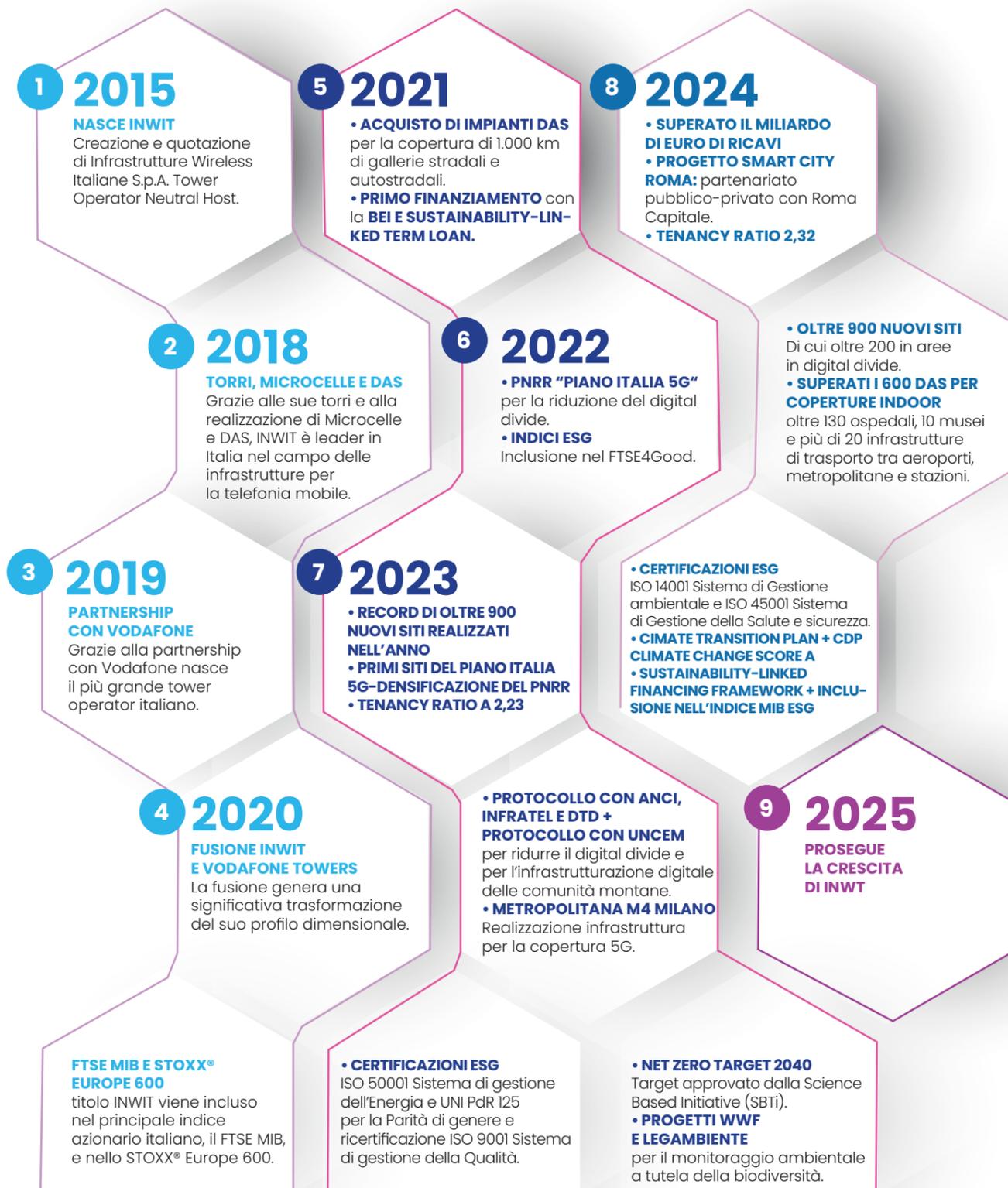
L’attività di INWIT è legata direttamente alla nascita e allo sviluppo delle telecomunicazioni mobili in Italia, per mano dei due principali operatori del settore, TIM e Vodafone Italia. In qualità rispettivamente di incumbent e primo nuovo entrante, i due operatori hanno investito per creare le migliori reti, contraddistinte sia dalla qualità delle location che dall’elevato standard di realizzazione delle infrastrutture. INWIT ha ereditato tutto questo patrimonio di asset, 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.

Negli ultimi anni INWIT ha continuato ad investire per sviluppare la propria infrastruttura. Sul fronte **Tower Infra**, il parco torri si è esteso da 22 mila a circa 25 mila siti, in particolare grazie ai nuovi siti previsti dal contratto MSA con Tim e Vodafone e al programma **PNRR Italia 5G**. Nel solo 2024, INWIT ha aggiunto ai propri asset oltre **900 nuove torri**. Le ospitalità, punti di presenza, sono cresciute ad un tasso ancora maggiore, raggiungendo oltre 58 mila e portando ad una crescita continua della Tenancy Ratio, superiore a 2.3x clienti per torre. INWIT inoltre ha portato avanti un forte programma di rinegoziazione e acquisizione terreni, portando a termine oltre 1.500 transazioni in media per anno, a beneficio dell’efficienza.

La Società ha poi deciso di imprimere un forte impulso allo **sviluppo di una rete di Smart Infra**, a supporto delle proprie infrastrutture macro, che vede oggi oltre 600 location in tutta Italia con una copertura di rete dedicata. Tra queste ci sono, ad esempio, oltre **130 ospedali, 10 musei e più di 20 infrastrutture di trasporto tra aeroporti, metropolitane e stazioni**. Tale impegno si è intensificato nel 2024, con l’avvio di una partnership strategica con **Fiera Milano** per la gestione integrata delle infrastrutture di telecomunicazioni passive, finalizzata a fare dei poli espositivi di Rho e di Milano una vera “Smart City”; a cui si aggiunge l’accordo siglato con **A2A Smart City** per l’installazione di small cell 5G su un potenziale di 1.000 pali della luce nel comune di Milano; nonché la copertura DAS all’interno della **Stazione Termini**, diventata la prima grande stazione italiana in 5G. Inoltre, nel 2024, INWIT ha realizzato l’infrastruttura digitale su tutta la Linea Blu – **M4 di Milano**, la prima linea della metropolitana interamente coperta in 5G in Italia e tra le prime in Europa.

Sempre nel 2024 INWIT ha preso la guida del progetto Roma 5G, con il perfezionamento dell’operazione di acquisto di una quota di **controllo esclusivo del 52% del capitale sociale di Smart City Roma S.p.A.**, Società che si è aggiudicata la gara indetta da Roma Capitale per la concessione del progetto Roma 5G. Il progetto pone le basi per trasformare Roma in una vera smart city, si sviluppa in collaborazione con Roma Capitale ed è a supporto di tutti gli operatori del settore per portare la connettività 5G in tutti i principali punti nevralgici della città (metropolitane, piazze e strade). L’obiettivo è offrire la migliore connettività e sicurezza a 3 milioni di residenti e a oltre 15 milioni di turisti, che cresceranno ulteriormente in conseguenza del Giubileo.

## LE PRINCIPALI TAPPE DELLA STORIA DI INWIT



## SOSTENIBILITÀ

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 CO<sub>2</sub>. Con il contributo apportato alla riduzione del digital divide si crea anche valore sociale e si favorisce l'inclusione delle popolazioni e dei territori coinvolti. INWIT assume pertanto un ruolo significativo quale abilitatore nel processo di transizione digitale del nostro Paese. Le infrastrutture digitali e condivise rappresentano, quindi, un'opportunità per abilitare servizi evoluti, innovazione digitale, gestione sostenibile delle risorse, garantendo attenzione ai bisogni dei cittadini e del territorio, maggiore benessere e pari opportunità ed un minore impatto ambientale: veri e propri assi portanti di un nuovo modello di sviluppo economico e sociale.

La Società ha intrapreso, a partire dal 2020, un percorso volto all'implementazione di un **modello di business sostenibile**, attraverso l'integrazione della sostenibilità nella strategia industriale, con l'obiettivo di perseguire il successo sostenibile, in grado di generare valore in una prospettiva di lungo periodo per tutti gli stakeholder e per contribuire alla crescita, al miglioramento e allo sviluppo sociale ed economico delle comunità in cui opera la Società e degli attori che compongono la catena del valore. Questo percorso si è concretizzato, a partire dalla governance, con la costituzione del Comitato Sostenibilità e di un presidio organizzativo dedicato all'interno della Direzione External Relations, Communication & Sustainability. Inoltre, l'integrazione delle tematiche ESG nel framework procedurale aziendale è garantita e costantemente rafforzata attraverso l'implementazione di sistemi di gestione afferenti ai temi di sostenibilità, quali il Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Energia, oltre alla Parità di Genere e all'Anticorruzione. Attraverso questi sistemi, la Società indirizza i comportamenti delle persone che operano al proprio interno e, indirettamente, anche dei suoi interlocutori.

In coerenza con la propria missione, dal 2020 INWIT aderisce allo **United Nations Global Compact (UNGC)**, iniziativa volontaria delle Nazioni Unite che mira a promuovere la responsabilità sociale delle imprese attraverso l'adesione ai dieci principi fondamentali relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente e alla lotta alla corruzione. INWIT partecipa attivamente 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, l'azienda ha sottoscritto i **Women's Empowerment Principles**, promossi da UN Global Compact e UN Women e, nel 2023, il Manifesto "Imprese per le Persone e la Società". Inoltre, l'azienda si impegna nella promozione e tutela dei diritti umani, prevenendone le violazioni (es. lavoro minorile, discriminazione e condizioni contrattuali non eque), al suo interno, assicurando la compliance normativa, ma anche verificando l'impegno sul tema dei propri fornitori, diretti e indiretti, sensibilizzandoli e indirizzandoli all'allineamento a standard e requisiti normativi internazionali.

Ma l'impegno di INWIT non si limita solo alla sfera sociale, l'azienda è fortemente ingaggiata anche sul fronte della tutela ambientale e della lotta al cambiamento climatico, con una **solida strategia di decarbonizzazione** e un ambizioso **Piano di transizione climatica**, volti al raggiungimento di sfidanti target.

Tutto ciò in linea con i tre pilastri del Piano di Sostenibilità dell'azienda: Environment, Social e Governance.

**PIANO DI SOSTENIBILITÀ**

# E

# S

# G

**DIGITAL INFRASTRUCTURE COMPANY**

Realizziamo e gestiamo infrastrutture digitali e condivise che abilitano le tecnologie e la connettività voce e dati tra persone ed oggetti, con soluzioni efficienti e innovative a beneficio degli operatori e delle comunità in cui operiamo

**✓ NET ZERO CARBON 2040**

**✓ ECONOMIA CIRCOLARE**

- Carbon, Environment and Energy Management
- Efficienza energetica e fonti rinnovabili
- Circular Economy approach
- Biodiversity

**✓ DIGITALIZZAZIONE COMUNITÀ**

**✓ PERSONE**

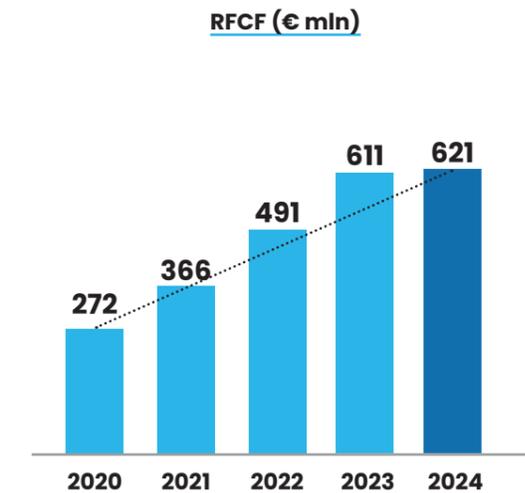
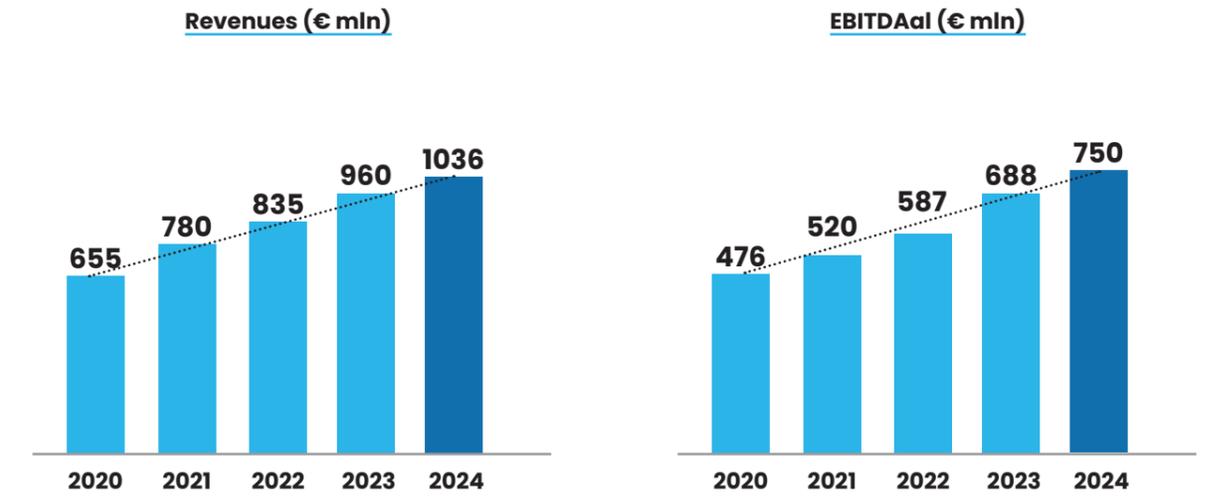
- Coverage solutions: indoor e outdoor
- Copertura di aree in digital divide e socialmente arretrate
- Sviluppo delle competenze
- Diversity & Inclusion
- Health & Safety

**✓ SUCCESSO SOSTENIBILE**

- Stakeholder engagement
- Business ethics, transparency and anticorruption
- Sustainable Supply Chain
- Corporate identity
- Neutral host

## PRINCIPALI RISULTATI DEL 2024

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 anche nel 2024 risultati in significativa crescita, in termini di Ricavi, EBITDAaL e generazione di flussi di cassa, come mostrato nei grafici sottostanti.



Il Consiglio di Amministrazione del 4 marzo 2025 ha approvato l'aggiornamento del Piano di Sostenibilità 2025-2030, in coerenza con l'aggiornamento del Piano Industriale, per cogliere le opportunità di sviluppo verso il perseguimento del successo sostenibile.

## EXECUTIVE SUMMARY – LA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI INWIT

Ai fini della predisposizione della Politica in materia di remunerazione per il 2025, il Comitato Nomine e Remunerazione ha tenuto conto:

- ✓ delle raccomandazioni contenute nel Codice italiano di *Corporate Governance* vigente;
- ✓ delle best practice di mercato;
- ✓ delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 sulla politica di remunerazione;
- ✓ degli esiti di specifiche analisi di *benchmark* relative al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, degli Amministratori non esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, predisposti dal consulente indipendente Mercer.

Si riporta di seguito una sintesi delle principali caratteristiche della Politica annuale per la remunerazione relativa all'esercizio 2025, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4 marzo 2025, con parere positivo del Comitato Nomine e Remunerazione.

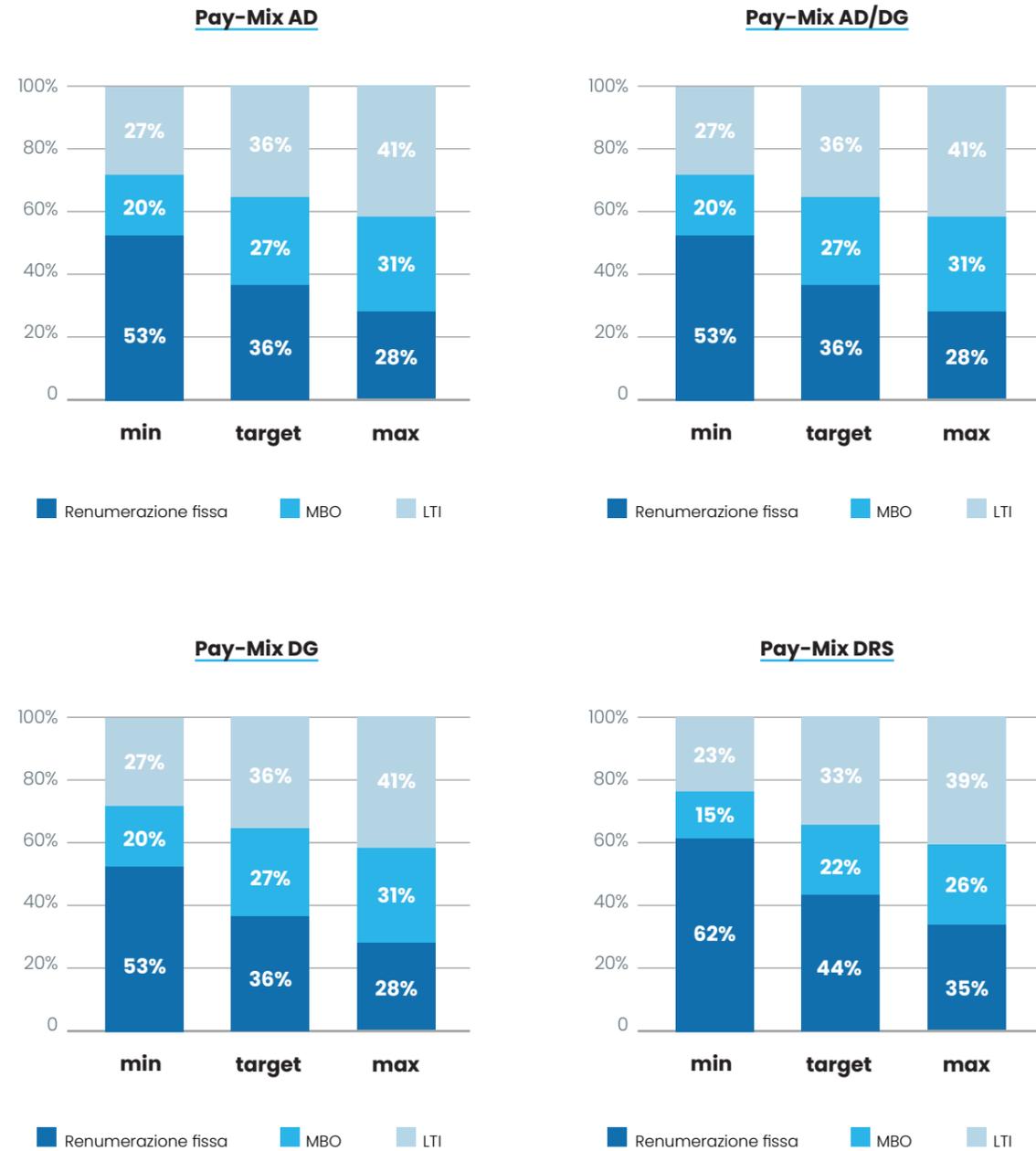
RUOLO	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE		BENEFICI NON MONETARI	SEVERANCE
		MBO	LTI Performance Shares		
PRESIDENTE	50.000€ (ex art.2389 comma 1) 200.000€ (ex art.2389 comma 3)	Non prevista	Non prevista	Polizza Directors & Officers	Non prevista
AMMINISTRATORE DELEGATO	50.000€ (ex art.2389 comma 1) up to 500.000€ (ex art.2389 comma 3)	75% (target) dei compensi fissi (ex art.2389 comma 1 e 3)	100% (target) dei compensi fissi (ex art.2389 comma 1 e 3)	Polizza Directors & Officers	Indennità per cessazione del rapporto di amministrazione: max 24 mensilità del compenso fisso
AMMINISTRATORE DELEGATO/ DIRETTORE GENERALE	up to 70.000€ (ex art.2389 comma 1 e 3) 480.000€ (RAL)	75% (target) della RAL + compensi fissi (ex art.2389 comma 1 e 3)	100% (target) della RAL + compensi fissi (ex art.2389 comma 1 e 3)	Polizza Directors & Officers Autovettura ad uso promiscuo 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
DIRETTORE GENERALE	480.000€ (RAL)	75% (target) della RAL	100% (target) della RAL	Polizza Directors & Officers Autovettura ad uso promiscuo 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	75% (target) della RAL	Polizza Directors & Officers Autovettura ad uso promiscuo 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	Viene determinata in relazione alle deleghe conferite e all'impatto del ruolo assegnato sui risultati aziendali, tenuto conto del posizionamento sul mercato	Parametri di performance uguali per AD/DG e Key Managers  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricavi – 20%</li> <li>• EBITDAal – 15%</li> <li>• Free Cash Flow to Equity – 15%</li> <li>• Nuove Ospitalità – 35%</li> <li>• KPIs ESG – 15%</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Shareholder Return – 40%</li> <li>• Recurring Free Cash Flow – 40%</li> <li>• KPIs ESG – 20%</li> </ul>	
		Curva di pay-out 50% (soglia) / 150% (cap) È prevista l'applicazione della clausola claw-back			

L'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2024, nominerà il nuovo Consiglio di Amministrazione per la durata di tre esercizi, determinandone anche il compenso complessivo. In particolare, la proposta sottoposta all'Assemblea tiene conto delle evidenze risultanti dalle analisi di benchmark condotte e dalla raccomandazione fornita dal Consiglio di Amministrazione uscente.



## PAY-MIX

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



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



**PRIMA  
SEZIONE:**

POLITICA DELLE  
REMUNERAZIONI  
2025



**INWIFI**

# 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., 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:

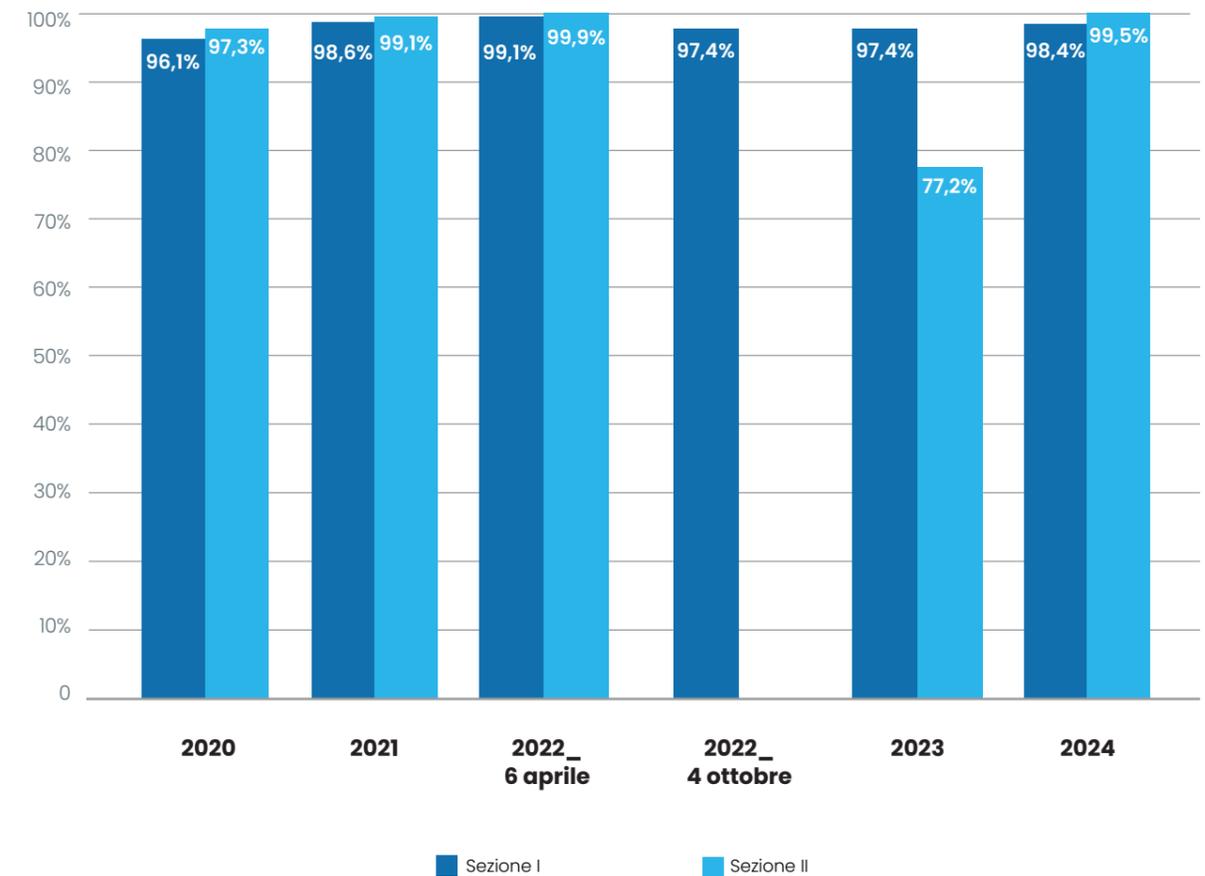
- ✓ si esprime annualmente, con voto vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, che definisce la Politica di remunerazione per almeno l'anno successivo a quello di consuntivazione. Si esprime inoltre con voto non vincolante sulla seconda sezione;
- ✓ stabilisce il compenso annuo 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 23 aprile 2024.

Numero di azioni		Sezione I
favorevoli	819.987.894	98,42%
contrari	12.998.840	1,56%
astenuiti	123.000	0,01%
non votanti	61.700	0,01%
<b>Totale</b>	<b>833.171.434</b>	

Numero di azioni		Sezione II
favorevoli	829.093.517	99,51%
contrari	3.760.152	0,45%
astenuiti	256.065	0,03%
non votanti	61.700	0,01%
<b>Totale</b>	<b>833.171.434</b>	

Voti favorevoli



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



## 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, 8 in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998. Di questi, 5 in possesso anche dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance.

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 di Amministrazione scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata il 15 aprile 2025 per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024. Tale Assemblea nominerà il nuovo Consiglio di Amministrazione di INWIT, la cui composizione rispetterà le raccomandazioni del nuovo Codice di Corporate Governance in termini di Consiglieri indipendenti, le disposizioni vigenti relative al gender mix ed assicurerà una composizione ottimale del Consiglio in termini di mix di competenze, attraverso le figure professionali la cui presenza possa favorirne un corretto ed efficace operato.

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 Pietro Guindani, il Consigliere non esecutivo Rosario Mazza e, in qualità di 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.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione, che verrà eletto dall'Assemblea degli Azionisti convocata il 15 aprile 2025, nominerà il Comitato Nomine e Remunerazione della Società per il mandato 2025-2027.

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

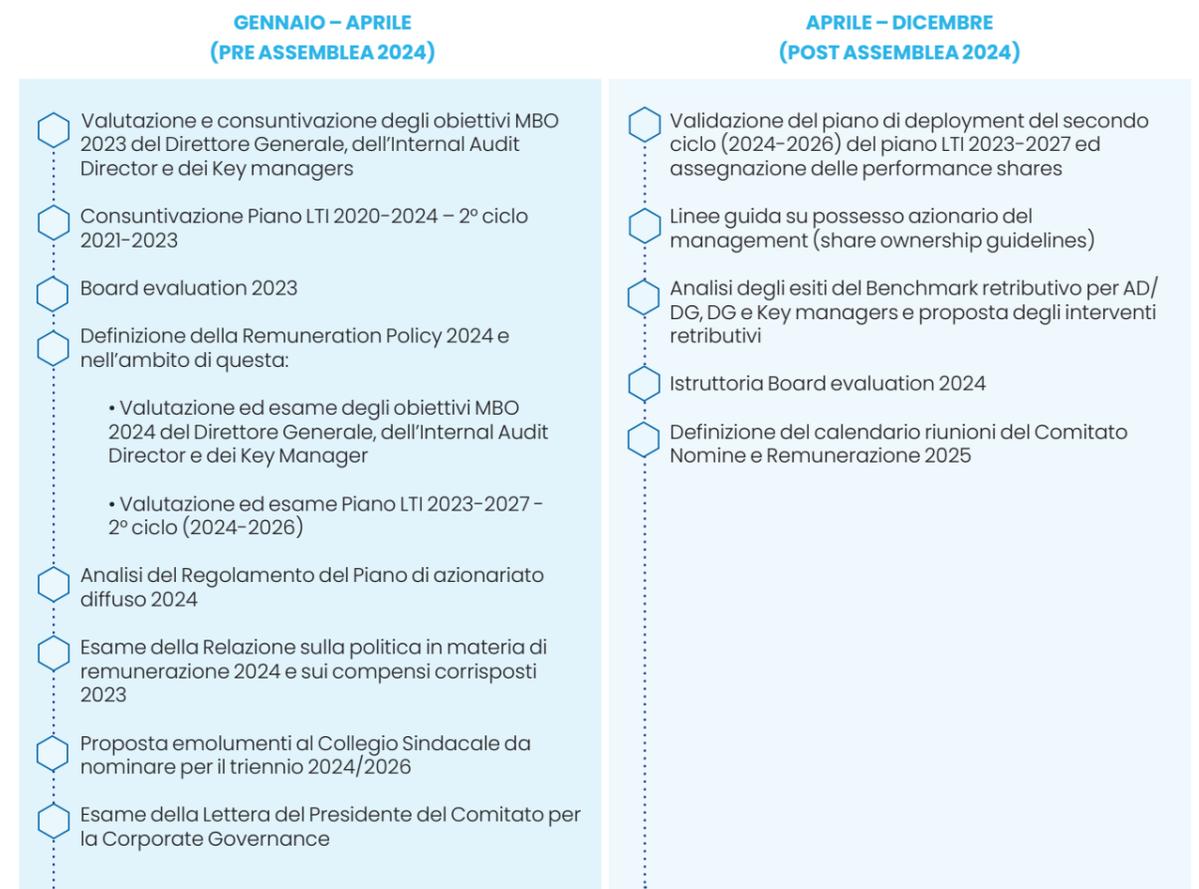
Il Comitato si riunisce periodicamente e con la frequenza necessaria a svolgere le proprie attività.

In merito alle tematiche di remunerazione, il Comitato:

- ✓ propone i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio di Amministrazione;
- ✓ propone al Consiglio di Amministrazione la 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;
- ✓ 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.

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

Nel corso del 2024, 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 98% (100% degli indipendenti).



Inoltre, nel corso dei primi mesi del 2025, alla data di redazione della presente Relazione, il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 3 volte (in data 27 gennaio, 12 febbraio e 25 febbraio) per trattare i seguenti temi:

- ✓ definizione della Remuneration Policy 2025;
- ✓ valutazione ed esame degli obiettivi MBO 2025 del Direttore Generale, del Direttore Internal Audit e dei Key Managers;
- ✓ valutazione ed esame degli obiettivi del Piano LTI 2023-2027 – terzo ciclo 2025-2027;
- ✓ valutazione e consuntivazione degli obiettivi MBO 2024 del Direttore Generale, del Direttore Internal Audit e dei Key Managers;
- ✓ valutazione e consuntivazione del Piano LTI 2020-2024 – terzo ciclo 2022-2024;
- ✓ istruttoria periodica per la verifica dei criteri di indipendenza degli Amministratori;
- ✓ analisi del Benchmark relativo ai compensi per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi del CdA.

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 Human Resources & Organization, del CFO e della Direzione Affari Societari e Legali ed 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

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata il 23 aprile 2024 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, ha nominato il nuovo Collegio Sindacale per la durata di 3 esercizi, determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio.

Il Collegio è composto da: Stefano Sarubbi (Presidente) e dai Sindaci effettivi Giuliano Foglia e Annalisa Raffaella Donesana. I Sindaci supplenti sono Matteo Carfagnini e Annalisa Firmani.

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.

## ESPERTI INDIPENDENTI E ALTRI SOGGETTI COINVOLTI

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.

La Direzione Administration, Finance & Control contribuisce alla definizione e alla consuntivazione degli indicatori economico-finanziari e non finanziari sottostanti i sistemi d'incentivazione di breve e di lungo termine e ne verifica la relativa sostenibilità e allineamento con il Budget ed il Piano Industriale approvati dal Consiglio di Amministrazione.

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.

Nel predisporre la Politica per l'esercizio 2025, INWIT si è avvalsa, infine, del supporto della Società di consulenza indipendente Mercer. In particolare, quest'ultima ha sottoposto al Comitato Nomine e Remunerazione analisi di benchmark specifiche relative al trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, agli Amministratori non esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Alla luce degli esiti dei benchmark è stata elaborata la Politica di remunerazione per il 2025.

## 2. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA

La Politica di remunerazione 2025 è definita in coerenza con la strategia aziendale, con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. La Politica contribuisce al perseguimento degli interessi di medio-lungo termine e del successo sostenibile della Società.

In particolare, la Politica di remunerazione di INWIT intende:

- ✓ perseguire e garantire la **crescita sostenibile** dell'organizzazione nel medio-lungo termine, in coerenza con gli indirizzi del piano strategico industriale della Società, ivi inclusa la strategia ESG, che ne costituisce parte integrante;
- ✓ **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;
- ✓ sviluppare una cultura di riconoscimento del **merito** e dell'**inclusione**, attraverso sistemi retributivi strettamente collegati alle performance profuse e basati su approcci strutturati volti a garantire l'equità e la valorizzazione di ogni forma di diversità.

La Politica di remunerazione è fondata sui seguenti **principi** che guidano i programmi retributivi e le azioni conseguenti:



- ✓ **Valori e strategia** – promuovere l'allineamento tra gli interessi del management, la creazione di valore sostenibile per gli stakeholders nel medio-lungo termine e i valori su cui si fonda l'azienda;
- ✓ **Pay for performance** – creare un collegamento diretto con la performance, premiando il contributo delle persone al conseguimento di risultati di business sostenibili nel tempo, secondo un approccio meritocratico che premia in misura maggiore i migliori risultati;
- ✓ **Competitività ed Equità** – assicurare che la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia competitivo rispetto alle migliori prassi di mercato, attraverso analisi di posizionamento e benchmark retributivi realizzati con il supporto di advisor specializzati, ed equo in proporzione alle responsabilità assegnate, definito senza discriminazioni;
- ✓ **Trasparenza e comunicazione** – comunicare i criteri di remunerazione in modo chiaro e trasparente.

### 3. STRATEGIA, SOSTENIBILITÀ E REMUNERAZIONE

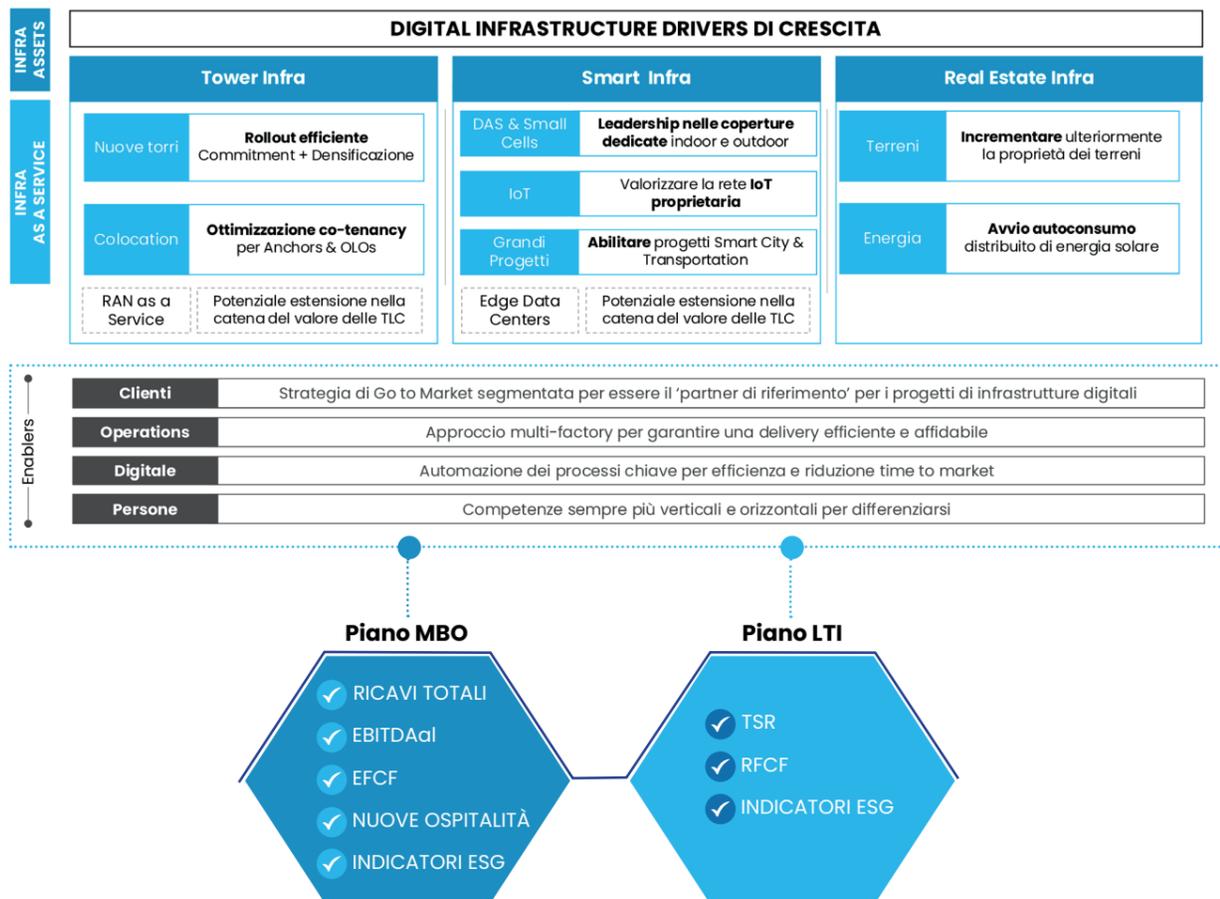
I sistemi retributivi di INWIT sono definiti in stretta correlazione con il Piano Industriale e il Piano di Sostenibilità, in modo da indirizzare i comportamenti e l'operato del management verso gli obiettivi di performance complessiva della Società in coerenza con le aspettative degli Azionisti e degli 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).

Il Piano Industriale 2025-2030 prevede un percorso continuo di crescita organica ed espansione dei margini, sostenuto da investimenti per circa 1,5 miliardi di euro, volti a rafforzare l'infrastruttura della Società e il suo ruolo di principale tower company e primaria digital infrastructure company in Italia. Il Piano Industriale si sviluppa attraverso tre principali direttrici di crescita:

- ✓ macro grid, con nuovi siti e maggiore co-location, puntando a migliorare la tenancy ratio;
- ✓ micro grid, con espansione di coperture dedicate DAS, IoT e Small Cells, indoor, outdoor e in grandi progetti "smart";
- ✓ real estate, puntando ad incrementare la proporzione di terreni di proprietà e avviando un progetto di produzione e autoconsumo di energia solare.

#### CRESCITA SOSTENIBILE GRAZIE AI PILASTRI DEL PIANO INDUSTRIALE E IL 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 e lungo periodo e tra performance economico-finanziarie e sviluppo sostenibile del business versus performance operative.

Nello specifico, la Politica di remunerazione 2025 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 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, in particolare obiettivi economico-reddituali, 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

Le finalità e i principi della Politica trovano declinazione negli elementi chiave della remunerazione degli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come illustrato di seguito:



#### COMPONENTE FISSA

La remunerazione fissa è determinata in coerenza al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate, tenendo conto dell'esperienza, delle competenze, del contributo richiesto e del confronto con le remunerazioni che il mercato di riferimento esprime per il ruolo stesso e può essere adeguata nel tempo nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di remunerazione.

Per gli Amministratori non esecutivi e i componenti del Collegio Sindacale la remunerazione è limitata alla sola componente fissa, in linea con gli orientamenti del Codice di Corporate Governance e non è prevista alcuna forma di compenso variabile legata al raggiungimento di obiettivi di performance.

#### COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata attraverso piani di incentivazione di breve termine (MBO) e di lungo termine (LTI). Questi Piani, nel rispetto dei processi approvativi dell'Assemblea degli Azionisti, sono associati ad obiettivi predeterminati e misurabili, collegati al raggiungimento di risultati economici, operativi, finanziari e non finanziari, coerenti con il budget, con il midpoint di guidance comunicato ai mercati, con il piano strategico e con gli interessi degli Azionisti.

In particolare, le principali caratteristiche del piano di retribuzione variabile annuale (MBO) sono:

- ✓ una scorecard unica per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Key Managers, con l'obiettivo di focalizzare gli sforzi del management sugli obiettivi strategici aziendali;
- ✓ obiettivi economico-finanziari ed operativi allineati al Budget e obiettivi ESG in linea con il Piano di Sostenibilità.

Le principali caratteristiche del piano di retribuzione variabile di lungo termine (LTI) sono:

- ✓ il Piano LTI 2023 – 2027 (approvato dall'Assemblea del 18 aprile 2023 con voto favorevole per l'86,32% delle azioni rappresentate) si basa su un meccanismo di performance shares rolling con tre cicli triennali che prevedono l'attribuzione di Diritti a ricevere azioni gratuite allo scadere del triennio (Periodo di Vesting);
- ✓ una consistente incidenza della componente di retribuzione variabile di lungo termine sulla retribuzione complessiva;
- ✓ obiettivi economico-finanziari allineati ai Piani strategici aziendali e obiettivi ESG allineati al Piano di Sostenibilità.

## BENEFIT

I benefit rappresentano una componente importante quale elemento integrativo del pacchetto complessivo. Si differenziano sulla base della categoria di destinatari e della tipologia di ruolo, sono allineati alle prassi di mercato e sono coerenti con la normativa e con le disposizioni contrattuali collettive vigenti.

## 5. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

Di seguito viene rappresentata la 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;
- ✓ Amministratori non esecutivi;
- ✓ 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.

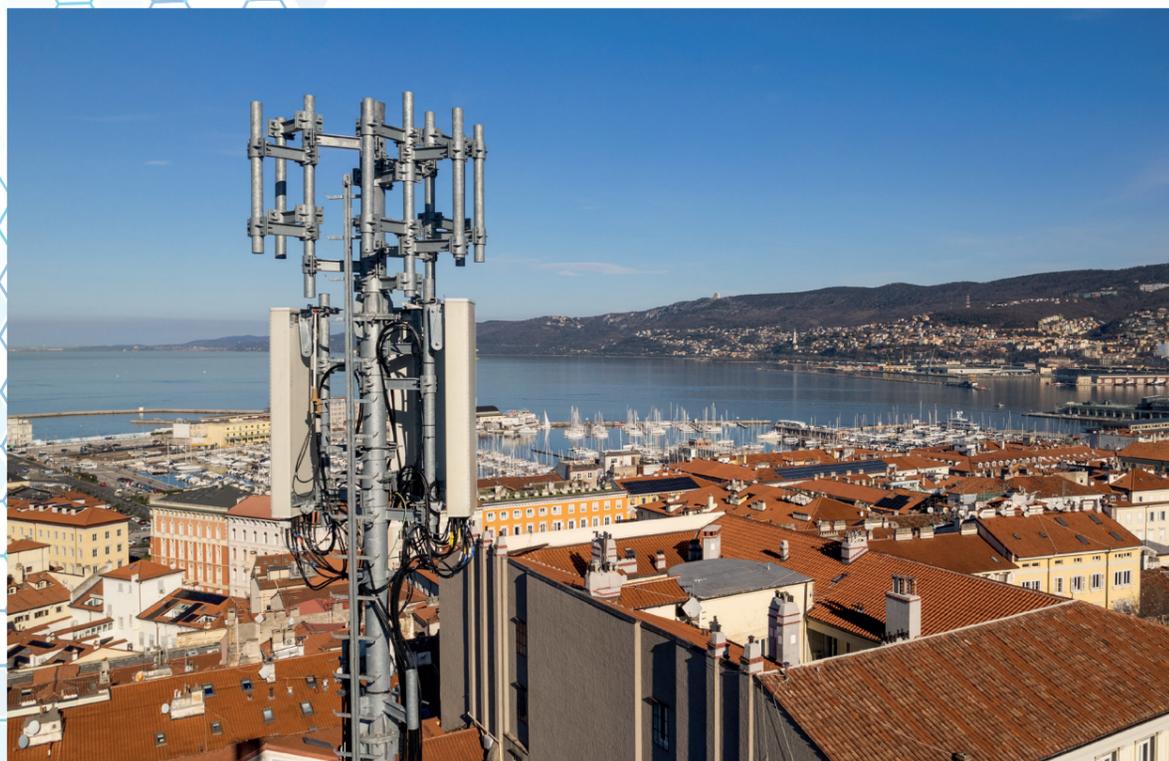
Il Consiglio di Amministrazione propone ai Soci di stabilire in massimi 1.100.000 euro il compenso complessivo annuo lordo del nuovo Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, 1° comma c.c., comprensivo degli emolumenti per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari.

Gli emolumenti proposti di seguito vanno in continuità con la Politica precedente e sono stati definiti in linea con le risultanze del benchmark retributivo specifico condotto dall'advisor indipendente Mercer e sulla base della raccomandazione fornita dal Consiglio uscente.

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

Per il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** il compenso annuo lordo ai sensi dell'art. 2389, 3° comma c.c., proposto è 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
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>	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.



La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non prevede una componente variabile e pertanto non è correlata ai risultati economici della Società.

Agli Amministratori non esecutivi viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per le esigenze legate all'espletamento della carica (e.g. titoli di viaggio e alloggio) e sono destinatari di una copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza Directors & Officers. Non sussistono invece accordi che prevedano il riconoscimento di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con INWIT.

I componenti del Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione percepiranno, fino alla nomina del nuovo Consiglio, i compensi approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 04 ottobre 2022 pari complessivamente ad euro 1.100.000 annui lordi, così come ripartiti dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 ottobre 2022, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

## REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

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 e non è previsto alcun compenso aggiuntivo per il componente interno.

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 23 aprile 2024 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2026. Il compenso annuo lordo è pari a euro 88.000 per il Presidente e a euro 60.000 per i Sindaci.

ORGANI DI CONTROLLO	COMPENSI
COLLEGIO SINDACALE	<b>Presidente: 88.000 €</b> annui lordi <b>Sindaco effettivo: 60.000 €</b> annui lordi
ORGANISMO DI VIGILANZA	<b>Presidente: 25.000 €</b> annui lordi <b>Componente: 20.000 €</b> annui lordi <b>Componente interno: 0 €</b>

## REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO/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 in data 17 febbraio 2023 ha aggiornato 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	 <b>Diego Galli</b>
DIRETTORE ADMINISTRATION, FINANCE AND CONTROL	 <b>Emilia Trudu</b>
DIRETTORE COMMERCIALE	 <b>Lucio Golinelli</b>
DIRETTORE TECHNOLOGY & OPERATIONS	 <b>Andrea Mondo</b>

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche descritta di seguito, verrà proposta all'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2025. In mancanza di approvazione, percepiranno i compensi riportati nella Politica di Remunerazione 2024, così come approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2024.

Al fine di assicurare l'allineamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con le pratiche di mercato di società confrontabili con INWIT, nel corso del 2024 la Società ha richiesto il supporto dell'advisor esperto per la realizzazione di un benchmark retributivo specifico.

In particolare, le analisi sono state sviluppate avendo a riferimento 2 differenti tipologie di *panel*:

- ✓ Peer Group specifico per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, composto da 12 Società quotate ritenute significative per INWIT, in base a criteri ed indicatori qualitativi (es. *business proximity*) e indicatori quantitativi (es. *market cap*, ricavi, numero dipendenti)<sup>1</sup>.
- ✓ Panel di aziende per i Key Managers, composto da circa 40 Società, selezionate in base all'affinità del settore di attività (quotate e non quotate) e che includono la quasi totalità di quelle utilizzate per il Peer Group del Vertice.

Partendo dalle risultanze delle analisi, dalle quali è stato rilevato un posizionamento poco competitivo, per la Politica 2025 viene proposto ai Soci una revisione del pacchetto retributivo ed un diverso bilanciamento tra le varie componenti dello stesso. In particolare, in coerenza rispetto al ruolo ricoperto, si è identificata la necessità di un riallineamento della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale che permetta il raggiungimento del primo quartile del Peer Group di riferimento ed un maggior peso della componente variabile di lungo termine, sia per il ruolo di Vertice che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come descritto in dettaglio di seguito.

<sup>1</sup> Il Benchmark è stato realizzato prendendo in considerazione il seguente Peer Group: Acea, A2A, Erg, Italgas, Prysmian, Snam, Terna, Maire Tecnimont, Raiway, Iren, Enav, Cellnex.

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 INWIT applica un sistema di valutazione delle posizioni organizzative che permette un costante confronto tra la retribuzione del management e le prassi del mercato esterno di riferimento.

#### Amministratore Delegato

Le linee guida di Politica 2025 prevedono che la remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato per il mandato 2025-2027 possa essere composta da:

- ✓ compenso ex art. 2389 c.1 c.c., quale componente del 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

Le linee guida di Politica 2025 prevedono che la remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il mandato 2025-2027 possa essere composta da:

- ✓ compenso ex art. 2389 c.1 c.c., quale componente del CdA e compenso ex art. 2389 c.3 c.c., quale Amministratore Delegato, stabiliti in un importo complessivo massimo fino a euro 70.000 lordi annui;
- ✓ retribuzione annua lorda (RAL) per il ruolo di Direttore Generale pari a euro 480.000 annui lordi, quale remunerazione del rapporto di lavoro dipendente.

#### Direttore Generale

Le linee guida di Politica 2025 prevedono che la remunerazione fissa complessiva del Direttore Generale per il mandato 2025-2027 possa essere pari a euro 480.000 annui lordi.

#### Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene definita in funzione della complessità del ruolo, del livello di responsabilità assegnato, dell'esperienza e dell'importanza strategica della risorsa. Inoltre, viene determinata tenendo in considerazione le evidenze emerse dalle analisi di benchmarking retributivo per posizioni di analoga complessità.

Con cadenza annuale INWIT valuta, con il supporto della Direzione HRO e sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, la consistenza della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto agli standard del mercato di riferimento e procede, eventualmente, ad una proposta di revisione retributiva sulla base dei principi di Politica di remunerazione e tenendo conto del livello complessivo della remunerazione totale annua.

La retribuzione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere pertanto adeguata periodicamente, ferma restando la selettività degli interventi, riservati ai titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con un posizionamento retributivo non competitivo rispetto 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 al Budget approvato per l'esercizio in corso, nel contesto del più ampio Piano Industriale della Società.

Il premio target, riconosciuto al pieno 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 Budget approvato, e livelli minimo e massimo definiti con un'ampiezza variabile, coerente in funzione dello specifico obiettivo.

La score card definita per l'MBO 2025 mantiene una sostanziale continuità con il Piano precedente, presentando obiettivi condivisi tra Amministratore Delegato/Direttore Generale e 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.

Di seguito si illustra il Piano MBO 2025 dell'AD/DG e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con i relativi obiettivi, pesi percentuali, range di raggiungimento degli obiettivi e range di payout.

TIPOLOGIA OBIETTIVI	KPI	PESO	RANGE PAYOUT
Economico-Finanziari	RICAVI TOTALI	20%	0% - 150%
	EBITDAal	15%	
	EFCF	15%	
Operativi	Nuove Ospitalità (macro e micro siti)	35%	
Indicatori ESG	Sviluppo iniziative di riduzione emissioni CO2	10%	
	Verifiche H&S su contractors	5%	

Nello specifico:

- ✓ **RICAVI TOTALI** - misura il valore dei Ricavi 2025 previsti dal Budget approvato. Il range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -2% (valore minimo) e +1% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare asimmetrica.
- ✓ **EBITDAaL** - misura il margine operativo lordo al netto dei costi di locazione in coerenza con gli obiettivi di Budget. Il range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -2% (valore minimo) e +1% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare asimmetrica.
- ✓ **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 del Budget approvato. Il range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -10% (valore minimo) e +7% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare asimmetrica.
- ✓ **NUOVE OSPITALITA' CONTRATTUALIZZATE** - KPI di natura operativa, misura il numero delle nuove ospitalità contrattualizzate sia sui macro siti che sui DAS (Distributed Antenna System). Il valore target è in linea con gli obiettivi del Budget approvato. Il range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -35% (valore minimo) e +15% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare asimmetrica.
- ✓ **INDICATORI ESG** - KPI composto da due obiettivi. Il primo di peso maggiore (peso 10%) per coerenza con le policy del CDP Climate Change, legato alla riduzione delle emissioni CO<sub>2</sub> attraverso le iniziative di efficienza energetica e lo sviluppo di fonti rinnovabili (fotovoltaico); il secondo (peso 5%) 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 range di raggiungimento dell'obiettivo è compreso tra -10% (valore minimo) e +10% (valore massimo) rispetto al target, secondo una curva lineare equivalente.

Il premio 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 2025 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 scorecard dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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% dei compensi fissi (compenso ex art. 2389 c.1 e 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% dei compensi fissi (compenso ex art. 2389 c.1 e c.3 c.c.) e della retribuzione fissa annua lorda. 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 modifiche 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 - terzo ciclo 2025-2027

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 terzo e ultimo ciclo di Piano 2025-2027.

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

In particolare:

- ✓ 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, INWIT, RAI WAY e dall'indice 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 o inferiore al 5° posto non è prevista alcuna maturazione del premio.
- ✓ Il secondo parametro misura la generazione di cassa ricorrente (Recurring Free Cash Flow); il target ed i valori minimi e massimi sono in linea con gli obiettivi del Business Plan.
- ✓ Infine, l'indicatore ESG sottostante il terzo ciclo del Piano LTI prevede i seguenti sotto-obiettivi:
  - Sviluppo fonti rinnovabili- Fotovoltaico (Environment) - peso 10%. L'indicatore misura lo sviluppo delle fonti rinnovabili tramite l'installazione di impianti di Fotovoltaico, nel triennio di riferimento. Unità di misura MW di potenza installata.
  - Parità di genere in ruoli responsabilità (Social) - peso 10%. L'indicatore misura la percentuale di donne che ricoprono ruoli di responsabilità, con inquadramento professionale di quadro o dirigente.

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

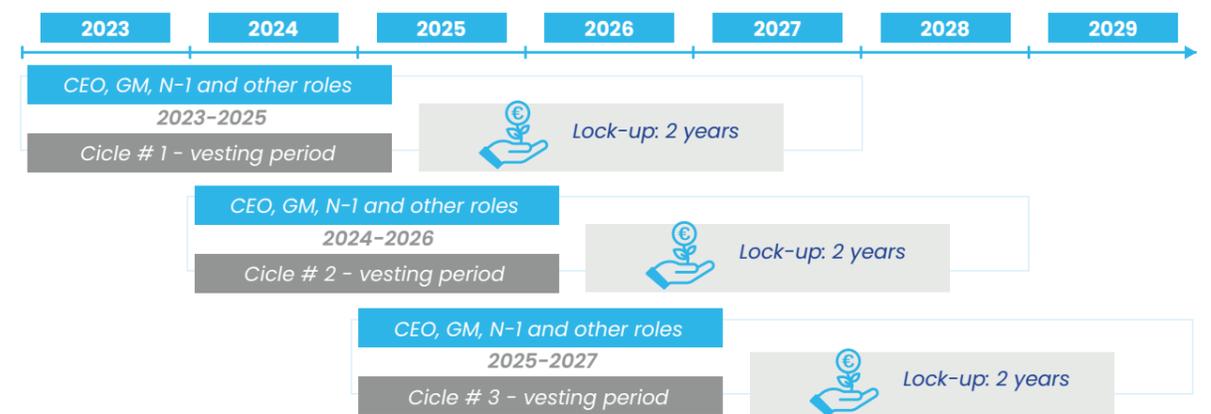
La curva di incentivazione prevede per ciascun KPI un livello di raggiungimento minimo, target e massimo secondo la seguente scala di *pay-out*:

- ✓ 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.

Infine, al momento INWIT non applica le Stock Ownership Guidelines - SOG, pur monitorandone i trend e le evoluzioni di mercato. Tuttavia l'attuale impostazione dei Piani LTI della Società risultano allineati alle raccomandazioni di Corporate Governance in quanto riguardano l'orizzonte temporale di 5 anni tra vesting period (3Y) e holding period sul 30% di azioni maturate (2Y). In particolare, INWIT, avendo Piani LTI rolling con un meccanismo di holding period biennale, garantisce il vincolo di circa il 50% delle azioni maturate dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

#### **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 100% dei compensi fissi annui (compenso ex art 2389 comma 1 e 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 100% dei compensi fissi complessivi annui (compenso ex art 2389 comma 1 e 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 100% 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 75% della Retribuzione Annuale Lorda. Al superamento del livello massimo si matura il 150% del premio target (*cap*).

## **Benefit**

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 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>2</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.

## 6. DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

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.

<sup>2</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

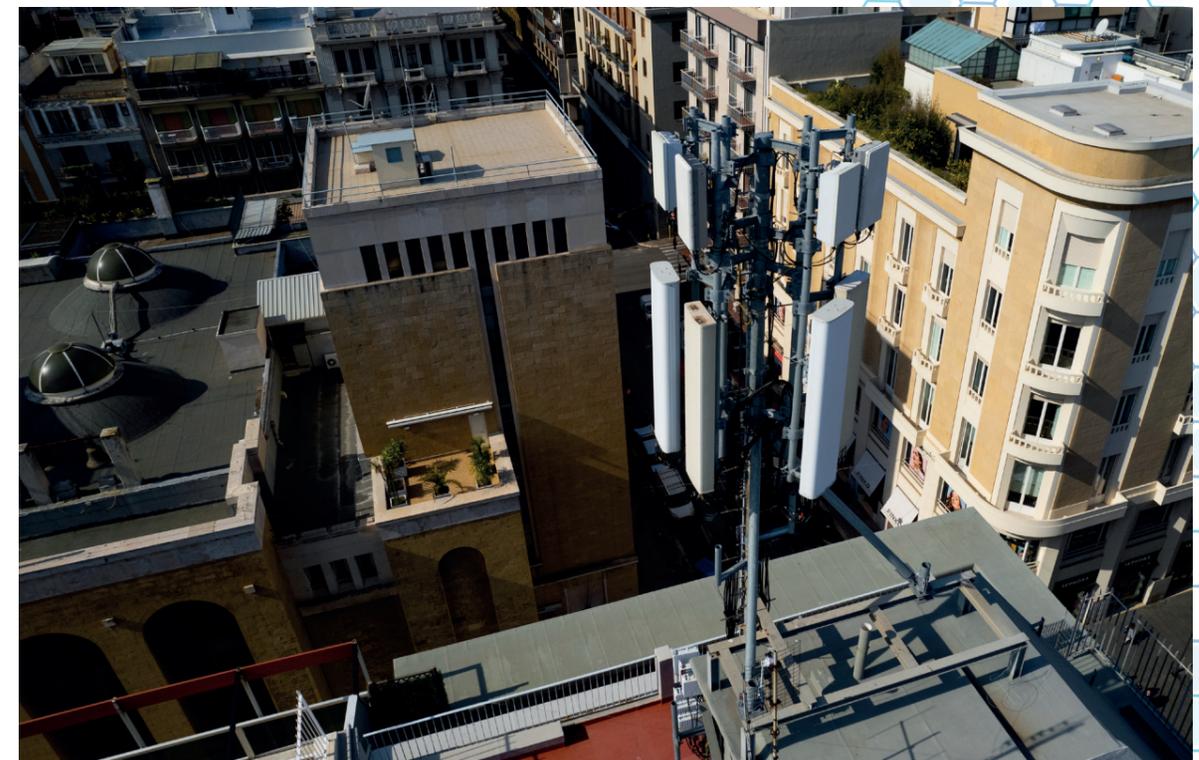
## 7. PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente alla Politica 2025, 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 2025 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 2025 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 2024



**INWIT**

## PREMESSA

La presente relazione sui compensi corrisposti illustra la politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2024, con riferimento ai compensi percepiti dagli Organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

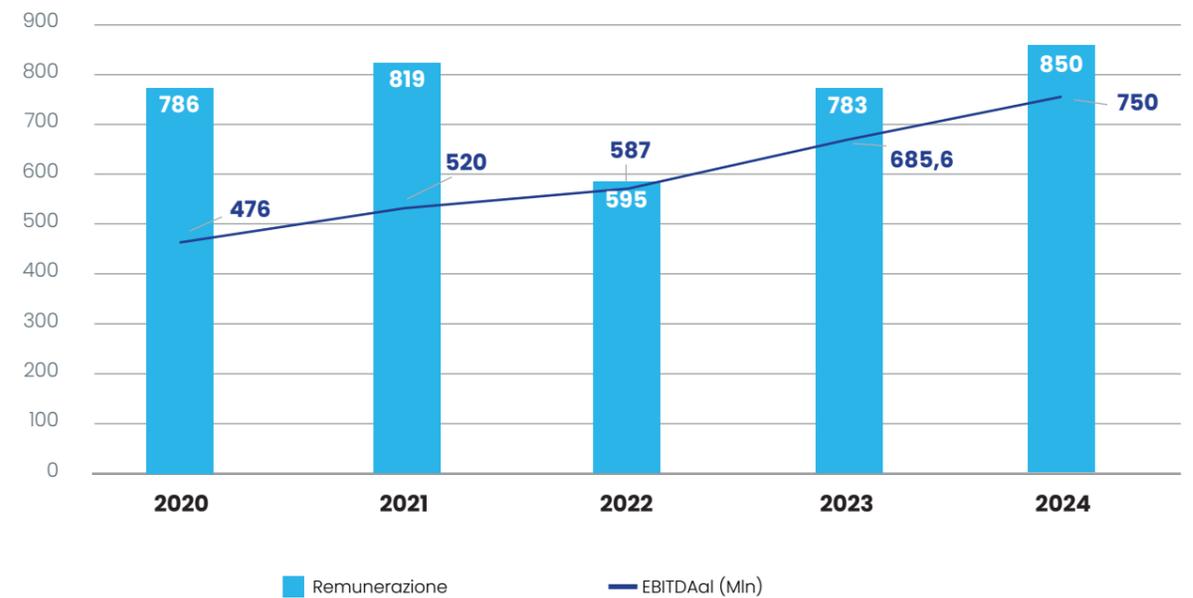


## 1. PAY-FOR-PERFORMANCE

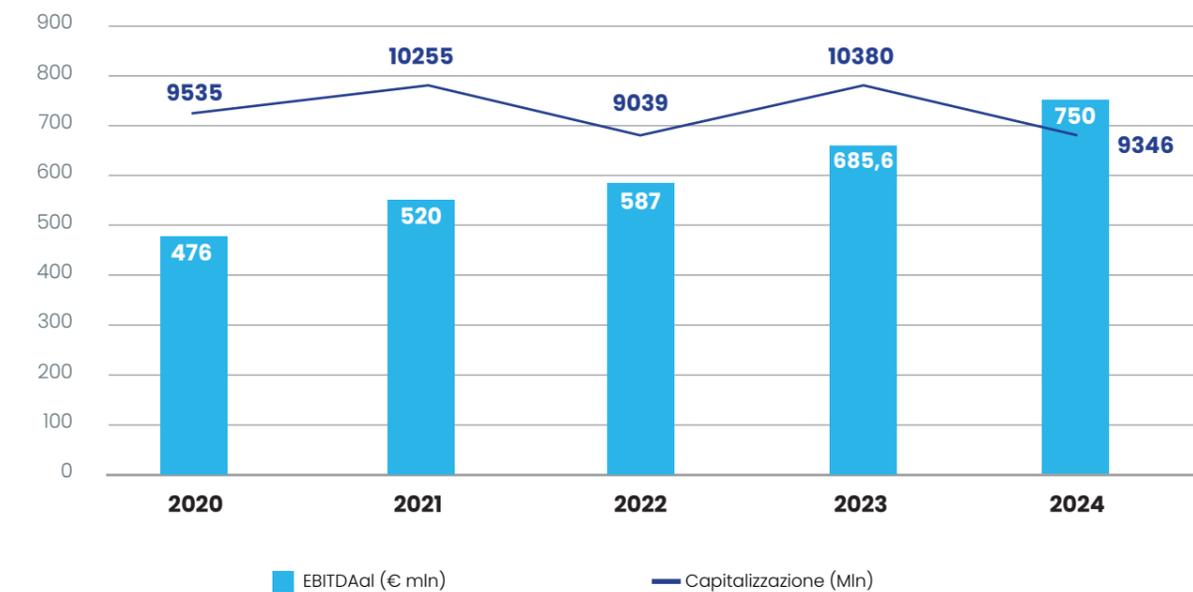
Di seguito si fornisce una rappresentazione grafica della coerenza con il principio *pay-for-performance*, attraverso il legame tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e le performance economico-finanziarie della Società dal 2020 al 2024.

Dalle analisi, per quanto attiene al periodo 2020-2024, emerge una crescita importante della performance economico-finanziaria della Società, mentre la capitalizzazione evidenzia un andamento meno costante.

### REMUNERAZIONE ED EBITDAAL



### EBITDAAL E CAPITALIZZAZIONE



## 2. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

Con riferimento al voto relativo alla Sezione II della Relazione, la percentuale di voto favorevole dell'Assemblea dei Soci 2024 è stata pari al 99,51% del totale delle azioni ammesse al voto.

## 3. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

### 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.

#### Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno coperto l'incarico nel corso del 2024 sono:

RUOLO ORGANIZZATIVO	DRS
DIRETTORE GENERALE	 <b>Diego Galli</b> confermato dal CdA in data 17 febbraio 2023
DIRETTORE ADMINISTRATION, FINANCE AND CONTROL	 <b>Emilia Trudu</b> nominata dal CdA in data 17 febbraio 2023
DIRETTORE COMMERCIALE	 <b>Lucio Golinelli</b> nominato dal CdA in data 17 febbraio 2023
DIRETTORE TECHNOLOGY & OPERATIONS	 <b>Andrea Mondo</b> confermato dal CdA in data 17 febbraio 2023

L'importo a livello aggregato corrispondente ai compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ad esclusione del Direttore Generale) è pari a 777 €/000.

Gli importi relativi a tali compensi percepiti nel corso del 2024 sono specificati in Tabella 1 della seconda parte di questa Sezione.

#### Compensi corrisposti al Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2024 ha nominato per il triennio 2024-2026 il Collegio Sindacale, determinando il compenso annuo lordo, in euro 88.000 per il Presidente e in euro 60.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute. I compensi percepiti nel corso del 2024 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 2024 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 2024 del Direttore Generale.

OBIETTIVI	PESO	% RAGGIUNGIMENTO VS TARGET	% PAYOUT PONDERATO
<b>Ricavi Totali</b>	20%	99%	14,0%
<b>EBITDAaL INWIT</b>	15%	99%	7,7%
<b>Free cash flow to Equity</b>	15%	97%	12,5%
<b>Nuove Ospitalità fatturanti</b>	35%	80%	14,7%
<b>Sostenibilità:</b> a) Efficienza energetica b) Standard H&S sui cantieri	15%	118%	22,5%
<b>Totale</b>	100%	99%	71,4%

La consuntivazione dei risultati e l'applicazione delle relative soglie di accesso determina per il Direttore Generale la maturazione di un premio corrispondente al 71,4% del target bonus (*pay-out*). I risultati dell'esercizio hanno portato ad una percentuale media di raggiungimento pari al 99%.

Il bonus complessivamente maturato è pari a 214.200 euro lordi e sarà erogato nel corso del primo semestre 2025.

### 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 anche per l'anno 2024 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 99%. La consuntivazione di tali risultati determina la maturazione di un bonus cumulato (escluso il Direttore Generale) di 267.750 euro lordi, pari al 71,4% del target bonus (*pay-out*) e, con un'incidenza media, rispetto alla retribuzione fissa, del 29%.

Il bonus sarà erogato nel corso del primo semestre 2025.

## 3. Retribuzione variabile di Lungo Termine

Nel mese di maggio 2024 è stato attivato il 2° ciclo triennale (2024-2026) 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 2024 si è concluso il periodo di vesting triennale relativamente al Piano LTI 2022-2024 - 3° ciclo 2022-2024 con una performance complessiva, intesa come livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ponderata per il peso di ciascun KPI, pari all'87% che, in applicazione della curva di incentivazione sottostante con le relative soglie di accesso, equivale ad un *pay-out* del 79,2%. Tale metrica riflette il raggiungimento a target dell'obiettivo legato al TSR relativo, il raggiungimento tra soglia e target del valore



di Equity Free Cash Flow, il mancato raggiungimento del KPI relativo al Gender Pay Gap e l'allineamento al target del KPI relativo allo Score CDP Index.

Le performance shares maturate saranno assegnate nel corso del primo semestre 2025.

#### **Direttore Generale**

Al Direttore Generale sono state assegnate, in forza della partecipazione al 2° ciclo 2024-2026 del Piano LTI 2023-2027 n° 29.993 *performance shares* ad un prezzo di assegnazione pari a €10,00 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, nel 2026 al termine del periodo di vesting triennale.

Con riferimento al 3° ciclo LTI 2022-2024, in base al raggiungimento dei parametri di performance (87%) il Direttore Generale ha maturato il diritto a ricevere n.° 12.908 azioni ordinarie (79,2% delle azioni a target), comprensive del "*dividend equivalent*"<sup>3</sup> stimato alla data della redazione della presente Relazione.

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

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica nel corso del 2024, sono state attribuite complessivamente, in forza della partecipazione al 2° ciclo 2024-2026 del Piano LTI 2023-2027, n° 37.491 *performance shares* ad un prezzo di assegnazione pari a €10,00 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, nel 2026 al termine del periodo di vesting triennale.

Con riferimento al 3° ciclo LTI 2022-2024, in base al raggiungimento dei parametri di performance (87%), i Dirigenti con Responsabilità Strategica hanno complessivamente maturato il diritto a ricevere n.° 11.187 azioni ordinarie (79% delle azioni a target), comprensivo del "*dividend equivalent*" stimato alla data della redazione della presente Relazione.

#### **4. Altri trattamenti**

Nel corso del 2024, in adempimento alle pattuizioni contrattuali definite in fase di assunzione, è stato erogato un bonus per un Dirigente con Responsabilità Strategiche pari a 15.000 euro lordi. Tale erogazione rispetta ampiamente i limiti previsti dalla Politica di remunerazione vigente.

## **4. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI EX POST**

Nel corso del 2024 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*clawback*).

## **5. DEROGHE APPLICATE NEL 2024 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Nel corso del 2024 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della politica 2024.

3. 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 2024**

### **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;
- ✓ 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";
- ✓ nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono riportati i dati relativi alle Indennità di fine carica e cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio.

**TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

**Amministratore Delegato / Direttore Generale**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Diego Galli	Direttore Generale	01/01/2024 31/12/2024		400.000		214.200		3.419		617.619	241.483	

**Diego Galli:** l'importo in colonna 1) si riferisce alla retribuzione annua lorda percepita dal 1 gennaio al 31 dicembre; la colonna 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 colonna 7) si riferisce alla retribuzione di medio/lungo termine di competenza 2024.

**Dirigenti con responsabilità strategiche**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		01/01/2024 31/12/2024										
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				776.923		267.750		8.770	15.000	1.068.443	290.839	
(ii) Compensi da controllate e collegate												
<b>(iii) Totale</b>				<b>776.923</b>		<b>267.750</b>		<b>8.770</b>	<b>15.000</b>	<b>1.068.443</b>	<b>290.839</b>	

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 a pattuizioni definite in fase di assunzione per un DRS.

L'importo indicato in colonna 7) si riferisce alla retribuzione di medio/lungo termine di competenza 2024.

**Consiglio di Amministrazione**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Oscar Cicchetti	Presidente	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	250.000	20.000					270.000		
Stefania Bariatti	Consigliere indipendente	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	50.000	50.000					100.000		
Laura Cavatorta	Consigliere indipendente	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	50.000	45.000					95.000		
Antonio Corda	Consigliere	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	50.000	-					50.000		
Quentin LeCloarec	Consigliere indipendente	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	50.000	25.000					75.000		
Christine Roseau Landrevot	Consigliere indipendente	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	50.000	45.000					95.000		
Sonia Hernandez	Consigliere	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	50.000	20.000					70.000		
Rosario Mazza	Consigliere	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	50.000	20.000					70.000		
Secondina Giulia Ravera	Consigliere indipendente	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	50.000	50.000					100.000		
Pietro Angelo Mario Guindani	Consigliere indipendente	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	50.000	45.000					95.000		
Francesco Valsecchi	Consigliere indipendente	01/01/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2024	50.000	50.000					100.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				750.000	370.000					1.120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>750.000</b>	<b>370.000</b>					<b>1.120.000</b>		

**Oscar Cicchetti:** l'importo in colonna 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Consigliere di Amministrazione (250.000); in colonna 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di componente del Comitato Sostenibilità (20.000).

**Stefania Bariatti:** l'importo in colonna 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in colonna 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi (30.000) e di componente il comitato Parti Correlate (20.000).

**Laura Cavatorta:** l'importo in colonna 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in colonna 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato Nomine e Remunerazioni (20.000) e di Presidente del Comitato Sostenibilità (25.000).

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

**Quentin LeCloarec:** l'importo in colonna 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in colonna 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (25.000).

**Christine Roseau Landrevot:** l'importo in colonna 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in colonna 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni (25.000) e di componente del Comitato Parti Correlate (20.000).

**Sonia Hernandez:** l'importo in colonna 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione e di componente del Comitato Sostenibilità (20.000). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

**Rosario Mazza:** l'importo in colonna 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in colonna 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato Nomine e Remunerazioni (20.000).

**Secondina Giulia Ravera:** l'importo in colonna 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in colonna 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (25.000) e di Presidente del Comitato Parti Correlate (25.000).

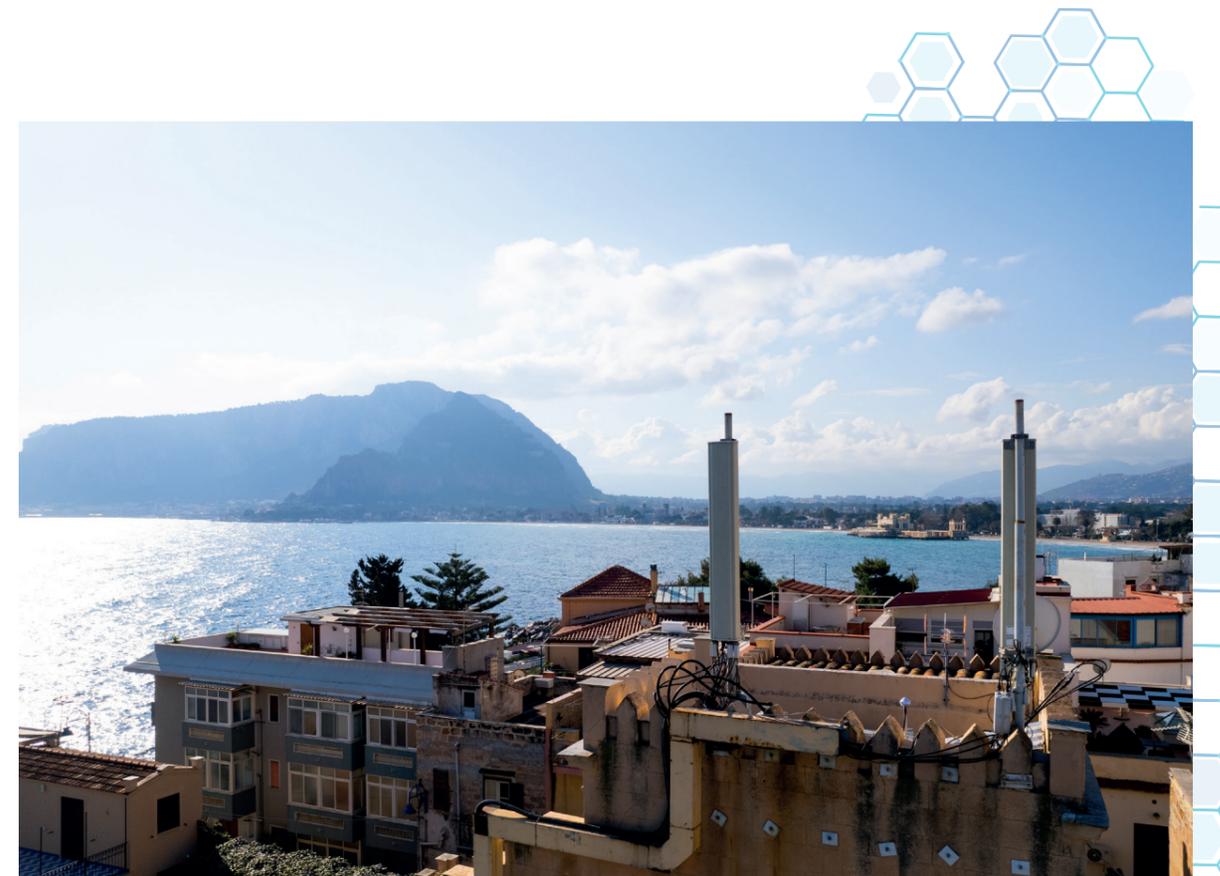
**Pietro Angelo Mario Guindani:** l'importo in colonna 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in colonna 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (25.000) e di componente del Comitato Nomine e Remunerazioni (20.000).

**Francesco Valsecchi:** l'importo in colonna 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in colonna 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).

**Organi di Controllo**

**Collegio Sindacale**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio sindacale	24/04/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2026	60.590						60.590		
Raffaella Donesana	Sindaco effettivo	24/04/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2026	41.311						41.311		
Giuliano Foglia	Sindaco effettivo	24/04/2024 31/12/2024	approvazione bilancio 2026	41.311						41.311		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				143.213						143.213		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>143.213</b>						<b>143.213</b>		



**Collegio Sindacale cessato**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio sindacale	01/01/2024 23/04/2024	approvazione bilancio 2023	23.361						23.361		
Maria Teresa Bianchi	Sindaco effettivo	01/01/2024 23/04/2024	approvazione bilancio 2023	17.131						17.131		
Giuliano Foglia	Sindaco effettivo	01/01/2024 23/04/2024	approvazione bilancio 2023	17.131						17.131		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.623						57.623		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>57.623</b>						<b>57.623</b>		

**Organismo di Vigilanza**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
Eleonora Montani	Presidente OdV	22/05/2023 31/12/2026	approvazione bilancio 2025	15.342						15.342		
Romina Guglielmetti	Componente OdV	22/05/2023 31/12/2026	approvazione bilancio 2025	12.274						12.274		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.616						27.616		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>27.616</b>						<b>27.616</b>		

## TABELLA DI CONFRONTO DELLE VARIAZIONI DEGLI ULTIMI ESERCIZI

Di seguito viene riportata 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	2024
EBITDAal ('000 €)	€ 520.000	€ 587.000	€ 685.600	€ 750.300
%	9,20%	12,88%	16,80%	9,44%
capitalizzazione di mercato (mio €)	€ 10.255	€ 9.039	€ 10.380	€ 9.440
%	7,55%	-11,86%	14,84%	-9,06%
Oscar Cicchetti	-	€ 63.315	€ 270.000	€ 270.000
%	-	-	326,44%	0,00%
Stefania Bariatti	-	€ 22.192	€ 100.000	€ 100.000
%	-	-	350,61%	0,00%
Laura Cavatorta	€ 85.000	€ 87.932	€ 95.000	€ 95.000
%	7,28%	3,45%	8,04%	0,00%
Antonio Corda	€ 85.000	€ 76.562	€ 50.000	€ 50.000
%	32,25%	-9,93%	-34,69%	0,00%
Pietro Angelo Mario Guindani	-	€ 48.301	€ 95.000	€ 95.000
%	-	-	96,68%	0,00%
Sonia Hernandez	€ 50.000	€ 54.000	€ 70.000	€ 70.000
%	32,25%	8,00%	29,63%	0,00%
Christine Roseau Landrevot	-	€ 21.192	€ 95.000	€ 95.000
%	-	-	348,28%	0,00%
Quentin LeCloarec	-	€ 17.192	€ 75.000	€ 75.000
%	-	-	336,25%	0,00%
Rosario Mazza	-	€ 75.096	€ 70.000	€ 70.000
%	-	-	-6,79%	0,00%
Secondina Giulia Ravera	€ 95.000	€ 97.438	€ 100.000	€ 100.000
%	3,51%	2,57%	2,63%	0,00%
Francesco Valsecchi	€ 85.000	€ 88.904	€ 100.000	€ 100.000
%	32,25%	4,59%	12,48%	0,00%
Stefano Sarubbi	€ 73.699	€ 75.000	€ 75.000	€ 83.951
%	5,28%	1,77%	0,00%	11,93%

	2021	2022	2023	2024
Maria Teresa Bianchi	€ 42.000	€ 55.000	€ 56.945	€ 17.131
%	-	30,95%	3,54%	-69,92%
Giuliano Foglia	€ 48.301	€ 55.000	€ 56.945	€ 58.443
%	258,35%	13,87%	3,54%	2,63%
Raffaella Donesana	-	-	-	€ 41.311
%	-	-	-	-
Eleonora Montani	-	-	€ 15.342	€ 15.301
%	-	-	-	-0,27%
Romina Guglielmetti	-	-	€ 12.274	€ 12.240
%	-	-	-	-0,27%
Average employee remuneration	€ 63.541	€ 59.860	€ 67.950	€ 68.690
%	4,38%	-5,79%	13,51%	1,09%

La variazione percentuale della remunerazione annua lorda media dei dipendenti, nel corso dei 4 anni rappresentati, è notevolmente influenzata dalle variazioni dell'organico cresciuto del 20% circa dal 2021 al 2024. 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), confermato anche nel 2024.

Nel 2024 il rapporto tra la retribuzione totale più alta all'interno dell'organizzazione e il valore mediano per tutti i dipendenti è di 14,96.

	2023	2024	Delta
Tasso della retribuzione totale annuale	15,16	14,96	-1,3%

### 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
<b>Diego Galli</b>													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	Piano LTI 2023-2027 1° Ciclo (2024-2026) CdA del 07/05/2024			29.993	€ 300.000	triennale 2024-2026	22/05/24	€ 10,00				€ 100.000
(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	triennale 2023-2025									€ 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									12908	n.a.	€ 42.188
<b>(III) Totale</b>			<b>24.194</b>		<b>29.993</b>	<b>€ 300.000</b>					<b>12.908</b>		<b>€ 241.483</b>
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio	n°3 DRS	Piano LTI 2023-2027 1° Ciclo (2024-2026) CdA del 07/05/2024			37.491	€ 375.000	triennale 2024-2026	22/05/24	€ 10,00				€ 125.000
(i) Compensi nella società che redige il bilancio	n°3 DRS	Piano LTI 2023-2027 1° Ciclo (2023-2025) CdA del 02/03/2023	31.276	triennale 2023-2025									€ 129.274
(i) Compensi nella società che redige il bilancio	n°1 DRS	Piano LTI 2020-2024 3° Ciclo (2022-2024) CdA del 05/05/2022									11.187	n.a.	€ 36.565
<b>(III) Totale</b>			<b>31.276</b>		<b>37.491</b>	<b>€ 375.000</b>					<b>11.187</b>		<b>€ 290.839</b>

Il numero di performance share in colonna 2) e 4) si riferisce al momento dell'avvio dei singoli cicli del Piano 2023-2027 non ancora consuntivati. In colonna 12) sono indicati i fair value di competenza.

Il ciclo 2022-2024 del Piano è vested dal 31/12/2024: 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 2025. Non è disponibile al momento dalla redazione della presente Relazione il fair value alla data di maturazione.

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 assegnati 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 attribuiti” vengono eventualmente riportati il 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 attribuibili” 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”.

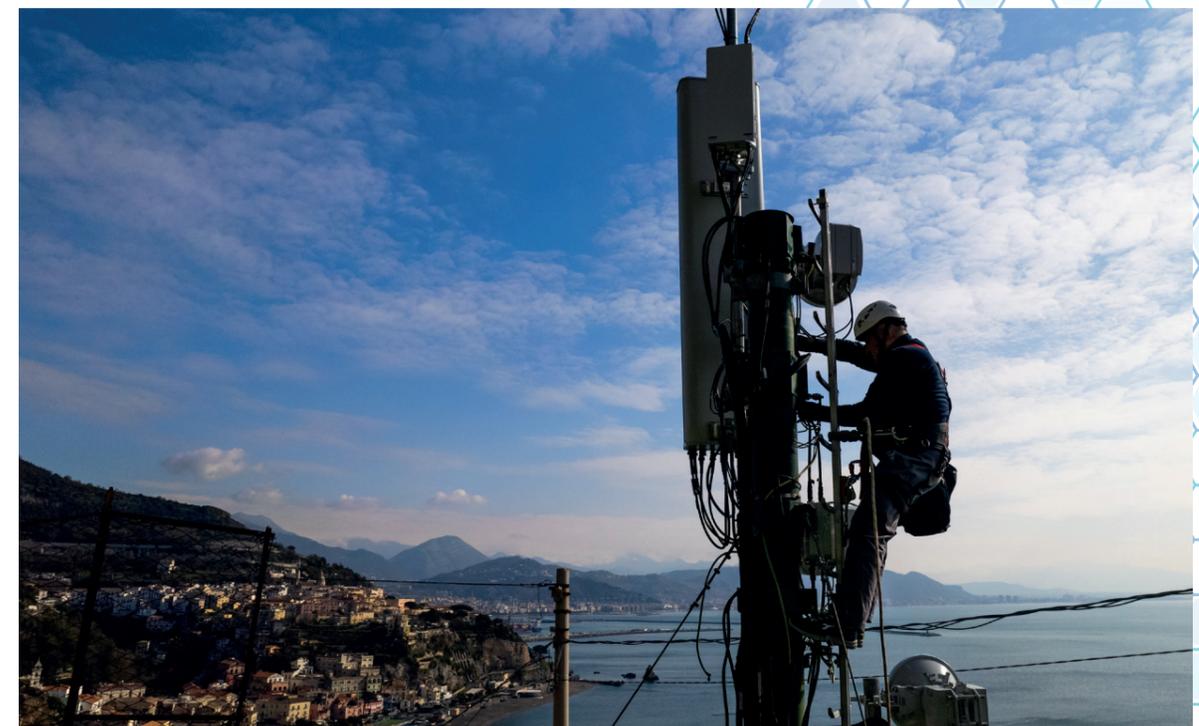
**TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**

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

(A) NOME COGNOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(2) BONUS DELL'ANNO			(3) BONUS DI ANNI PRECEDENTI			(4) ALTRI BONUS
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	
Diego Galli	General Manager	Piano MBO 2024							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			214.200						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>214.200</b>						

Piani di incentivazione monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A) NOME COGNOME	(B) CARICA	(1) PIANO	(2) BONUS DELL'ANNO			(3) BONUS DI ANNI PRECEDENTI			(4) ALTRI BONUS
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	
Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano MBO 2024							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			267.750						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>267.750</b>						



## 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

(A)	(B)	(C)	(1)	(2)	(3)	(4)
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

(A)	(B)	(C)	(1)	(2)	(3)	(4)
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
Annalisa Raffaella Donesana	Sindaco	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Giuliano Foglia	Sindaco	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(C)	(1)	(2)	(3)	(4)
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	64.257	20.700	nessuna	84.957
Andrea Mondo	Direttore Technology & Operations	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Emilia Trudu	CFO	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Lucio Golinelli	Direttore Commerciale	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, ulteriori 34.257 sono relative all'assegnazione gratuita derivante dai Piani LTI successivi ed il restante 20.700 sono derivanti dall'acquisto. I meccanismi di lock-up period sottostanti i Piani LTI azionari aziendali assicurano che il management sia in costante possesso di azioni.

## 6.GLOSSARIO



<b>Amministratori Esecutivi</b>	Amministratori ai quali siano state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
<b>Amministratori Indipendenti</b>	Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza come disciplinati dal Codice di Corporate Governance.
<b>Amministratori Non Esecutivi</b>	Amministratori ai quali non siano state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali non siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.
<b>Azioni Attribuite</b>	Indica le Azioni attribuite gratuitamente a ciascuno dei Beneficiari alla Maturazione.
<b>Azioni</b>	Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana
<b>Claw-back</b>	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.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategica o Key Manager</b>	Sono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
<b>Dividend Equivalent</b>	Consiste nell'attribuzione ai Beneficiari di azioni aggiuntive al termine del periodo di <i>vesting</i> , in numero equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da INWIT durante il periodo di <i>vesting</i> 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.

<b>EBITDA<sub>AdI</sub></b>	Utile prima di interessi, imposte, svalutazioni, ammortamenti e al netto dei costi di leasing
<b>Equity Free Cash Flow</b>	È calcolato come <i>Unlevered Free Cash Flow</i> 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).
<b>Incentivo (o bonus) a target</b>	Il bonus conseguibile dal singolo beneficiario al raggiungimento del livello di performance target stabilito dagli obiettivi.
<b>Key Performance Indicator (KPI)</b>	È l'indicatore identificato per la misurazione della performance e del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
<b>LTI</b>	Long Term Incentive, piano di incentivazione di lungo termine.
<b>Lock-Up</b>	Indica il periodo di tempo successivo all'attribuzione delle Azioni durante il quale le Azioni maturate restano indisponibili
<b>Management by Objective (MBO)</b>	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 <i>ex ante</i> e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.
<b>Management</b>	Sono tutti i responsabili delle funzioni aziendali individuate con disposizione organizzativa.
<b>Maturazione (delle Performance Shares)</b>	Il momento dell'approvazione consiliare del bilancio della Società (ovvero, ricorrendone le condizioni, del bilancio consolidato del Gruppo facente capo alla Società), con contestuale accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di <i>Performance</i> .
<b>Pay Mix</b>	La composizione del pacchetto retributivo individuale, articolata in retribuzione fissa, retribuzione variabile a breve termine e retribuzione variabile a medio/lungo termine.
<b>Performance Shares</b>	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 <i>Performance</i> .
<b>Periodo di Vesting</b>	Il periodo che separa il momento dell'assegnazione del Piano a quello della Maturazione delle <i>Performance Share</i> .

<b>Polizza Directors and Officers (polizza D&amp;O)</b>	Copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) riguardante l'intera popolazione manageriale di INWIT e i componenti gli organi sociali.
<b>Regolamento</b>	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 Nomine e Remunerazione.
<b>Retribuzione Annuale Lorda (RAL)</b>	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.
<b>Score Card</b>	Scheda obiettivi.
<b>Total Shareholders Return (TSR)</b>	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 <i>Tower Company</i> quotate italiane ed estere individuate nel Regolamento del Piano.
<b>Tower Company</b>	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.
<b>Valore/livello target</b>	Il livello di performance predefinito che un obiettivo deve raggiungere all'interno di un sistema di incentivazione e che rappresenta il riferimento per la valutazione dei risultati e l'erogazione dei premi.
<b>Valore del titolo</b>	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.

**INFRASTRUTTURE WIRELESS ITALIANE S.P.A.**

**Sede legale**  
Largo Donegani, 2 - 20121 Milano  
email: [contatti@inwit.it](mailto:contatti@inwit.it)

**Headquarter**  
Piazza Trento, 10 - 00198 Roma

**INWIF**  
A Digital Infrastructure Company

