

ASSEMBLEA **DEGLI AZIONISTI**
DEL 15 APRILE 2026



Relazione sulla politica
in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti 2026

Ai sensi dell'art. 123-bis del D.Lgs n.58 del 24 febbraio 1998 (TUF)

INDICE

Lettera della Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione	3
Premessa	6
Executive summary	7
Allineamento tra politica retributiva e strategia aziendale	9
Andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione in materia di Remunerazione	12
Processo di engagement	13
SEZIONE I POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026	14
Soggetti coinvolti e procedure utilizzate nel Processo di Remunerazione	14
Soggetti coinvolti	14
Assemblea degli Azionisti	14
Consiglio di Amministrazione	15
Comitato per le nomine e la remunerazione	15
Collegio Sindacale	16
Procedura di Deroga alla Politica 2026	17
LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026	18
Remunerazione fissa	19
Remunerazione variabile di breve termine	19
Remunerazione variabile di lungo termine	22
Remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	26
Remunerazione del Presidente non esecutivo	26
Remunerazione dell'Amministratore Delegato	26
Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	30
SEZIONE II	34
ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025	34
Remunerazione dei Consiglieri	35
Remunerazione del Collegio Sindacale	36
Presidente	36
Amministratore Delegato e Direttore Generale	37

Applicazione Della Procedura Di Deroga Alla Politica Di Remunerazione	43
Variazione Annuale Dei Compensi e Performance	44
COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025	45
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di Amministrazione e di controllo, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche	45
TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	50
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli organi di amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	52
SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	53
Appendice – Tabelle sui piani di compensi	54
Glossario	55

Lettera della Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione



Paola Giannotti De Ponti

*Presidente del Comitato
per le nomine e la remunerazione*

Gentili Azioniste e Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione di TIM, ho il piacere di sottoporre alla Vostra attenzione la Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'anno 2026 e sui compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2025. Questo documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2026, non costituisce esclusivamente un adempimento normativo e/o un esercizio di trasparenza formale, ma rappresenta il cardine della nostra strategia di dialogo e di confronto costante con la comunità degli investitori e con l'intero ecosistema dei nostri stakeholder.

L'esercizio 2025 ha segnato una tappa fondamentale nel percorso evolutivo del Gruppo, rappresentando il primo anno di piena e completa operatività della "nuova TIM" nel suo assetto di ServiceCo, a seguito della storica operazione di separazione della Rete conclusasi nel 2024. Questo mutamento strutturale ha richiesto al management un impegno straordinario per dare sostanza e rapidità di esecuzione al Piano Industriale. In tale contesto, la nostra politica di remunerazione si è confermata uno strumento essenziale per orientare l'azione manageriale verso obiettivi di crescita sostenibile, garantendo al contempo un allineamento rigoroso tra i risultati conseguiti e il riconoscimento economico ai vertici aziendali.

Analizzando i risultati dell'anno trascorso, emerge con chiarezza come la Società sia stata in grado di mantenere una costante focalizzazione sul raggiungimento dei target fissati, rispettando per il quarto anno consecutivo le guidance comunicate al mercato. Questo traguardo, ottenuto in un quadro competitivo complesso, testimonia la solidità del percorso di trasformazione intrapreso. L'impegno profuso dall'Amministratore Delegato e dall'intera squadra manageriale trova riscontro diretto nelle performance che costituiscono la base per la consuntivazione del sistema incentivante MBO 2025. I risultati conseguiti in termini di incremento dei ricavi da servizi, trainati dalle ottime performance della divisione Enterprise e di TIM Brasil, unitamente a una rigorosa disciplina finanziaria volta all'efficienza operativa e alla generazione di cassa, sono stati gli elementi determinanti per l'erogazione dei premi. Tali evidenze dimostrano l'efficacia del principio del "pay for performance", assicurando che la remunerazione sia sempre l'espressione tangibile di una reale creazione di valore per il Gruppo.

Un aspetto che consideriamo parimenti sostanziale nella nostra architettura premiante è l'integrazione strutturale della sostenibilità. Crediamo fermamente che il valore di un'azienda non si misuri solo attraverso parametri economico-finanziari, ma anche attraverso il suo impatto sociale e ambientale. Per questa ragione, abbiamo confermato anche per il 2026 obiettivi ESG con un peso significativo del 18% all'interno della remunerazione di breve termine. Questo impegno si traduce in azioni concrete volte alla decarbonizzazione dei nostri processi, alla riduzione del divario retributivo di genere e alla promozione dell'inclusione digitale, fattori che consideriamo driver critici di competitività nel lungo periodo. Il nostro capitale umano rimane la risorsa più preziosa e la politica retributiva mira a valorizzare questo asset, favorendo l'attrazione e la ritenzione dei migliori talenti necessari per affrontare le sfide tecnologiche legate al Cloud e all'Intelligenza Artificiale.

Il processo istruttorio che ha portato alla definizione della politica di remunerazione per il 2026 ha innanzitutto confermato il panel dei Peer, ritenendolo coerente con il posizionamento di mercato di TIM quale fornitore di servizi e soluzioni digitali. Il benchmark effettuato sulle migliori prassi nazionali e internazionali ci ha permesso di confermare una strategia di remunerazione moderna e competitiva, capace di rispondere alle istanze di un mercato del lavoro globale e in continua evoluzione.

Per quanto riguarda l'incentivazione di breve termine, si prosegue nel proporre obiettivi per il sistema MBO volti al presidio degli interessi di tutti i nostri stakeholder, a partire dagli azionisti. In tale ottica, confermiamo l'integrazione di metriche legate alla "Customer Experience" mantenendo il focus sull'indicatore dei "Detractors" introdotto lo scorso anno, in quanto siamo convinti che la riduzione del dissenso e il miglioramento della qualità percepita siano condizioni necessarie per garantire la sostenibilità dei ricavi nel tempo.

Parallelamente, viene proposto un nuovo piano di incentivazione a lungo termine Performance Share per il triennio 2026-2028, che ripropone le medesime logiche e la medesima struttura del precedente piano 2025-2027. Tale scelta mira a consolidare il legame diretto tra il reward del management e il profilo di rischio degli azionisti, assicurando una convergenza di interessi totale e duratura attraverso strumenti interamente basati su strumenti finanziari e confermando la volontà del Comitato e del Consiglio di Amministrazione di mantenere alta la partecipazione ai risultati aziendali per la fascia dei manager apicali. L'obiettivo resta quello di rafforzare l'engagement e il senso di appartenenza attraverso strumenti incentivanti legati alla crescita di valore del titolo azionario nel tempo

In conclusione, il Comitato ritiene che la politica di remunerazione proposta per il 2026 sia non solo allineata agli interessi degli azionisti, ma costituisca un fattore abilitante per il perseguimento degli obiettivi ambiziosi definiti nel Piano Strategico 2025-2027. La struttura che vi presentiamo tiene conto dei risultati delle analisi comparative e delle preziose indicazioni raccolte nel corso del 2025 durante le fasi di engagement con i principali proxy advisor e investitori istituzionali, la cui voce rappresenta per noi uno stimolo costante al miglioramento della nostra governance.

Nel ringraziare sentitamente i colleghi del Comitato per la loro professionalità e dedizione, e il Collegio Sindacale per il contributo sempre puntuale e costruttivo, confido nel Vostro sostegno alle scelte effettuate. Vi ringrazio, anche a nome dell'intero Consiglio di Amministrazione, per la fiducia e l'attenzione che vorrete accordare a questo documento e alla visione di futuro che esso intende sostenere.

11 marzo 2026

Paola Giannotti De Ponti

Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione

Premessa

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025 (la “Relazione” ovvero la “Politica di Remunerazione”), approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione (il “Comitato” ovvero il “CNR”), illustra:

- › nella Prima Sezione, la Politica di Remunerazione adottata per il 2026 da TIM S.p.A. per la remunerazione di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; e
- › nella Seconda Sezione, l'attuazione delle politiche retributive e i compensi corrisposti nell'esercizio 2025.

La Politica di Remunerazione descritta nella Prima Sezione è riferita ad un arco temporale annuale ed è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance, approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana.

La presente relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale di TIM (in Milano, Via Gaetano Negri 1), nonché sul sito internet della Società [Gruppo TIM | Assemblea degli azionisti di Telecom Italia – 15 aprile 2026](#) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “1info” ([1info.it](#))

Executive summary

Di seguito viene presentata la sintesi della Politica di Remunerazione, definita in coerenza con le delibere assembleari assunte nel 2025 e sulla base dell'istruttoria condotta dal Comitato.

Novità rispetto al 2025

La Politica di Remunerazione, al fine di garantire il costante miglioramento e allineamento alle più consolidate prassi di mercato, di recepire le indicazioni dei proxy advisor ed essere adeguata all'evoluzione normativa, propone i seguenti principali elementi di novità:

- › volontà di perseguire l'allineamento degli interessi del management con gli obiettivi di medio-lungo termine del gruppo TIM, proponendo un nuovo piano LTI Performance Share 2026-2028 (il "Piano LTI 2026-2028") che, in coerenza con il nuovo piano strategico, conferma la grande attenzione alla creazione di valore per gli azionisti e alle tematiche di sostenibilità, allineando la curva di payout alla mediana dei comparables di mercato, al fine di rafforzare l'efficacia incentivante del sistema nei confronti dell'Amministratore Delegato, dei dirigenti con responsabilità strategiche (i "Dirigenti con Responsabilità Strategiche") nonché degli altri destinatari del Piano LTI 2026-2028;
- › la ponderazione della scorecard MBO 2026 è stata rivista, con l'allineamento alla mediana di mercato del peso attribuito agli obiettivi di sostenibilità;
- › Evoluzione dell'architettura dell'MBO 2026 attraverso una più stretta correlazione tra i target di performance e i risultati dei singoli segmenti di business, al fine di rafforzare l'accountability manageriale e garantire l'allineamento tra reward e perimetro di effettiva responsabilità gestionale;
- › è stata arricchita la disclosure in tema di allineamento degli indicatori di performance di Sostenibilità nei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine con i pillar del piano;
- › la disclosure è stata ulteriormente ampliata con ulteriori informazioni relative al processo di engagement nei confronti degli azionisti, degli investitori e degli stakeholder rilevanti non azionisti.

La Politica di Remunerazione si articola essenzialmente sulle seguenti componenti:

- › la Remunerazione Fissa
- › la Remunerazione Variabile di breve termine
- › la Remunerazione Variabile di lungo termine
- › Benefit e Welfare

di cui di seguito sono sintetizzati gli elementi fondamentali.

Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione	Valori Economici
Remunerazione Fissa	<p>Apprezzerà l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto, attrarre e fidelizzare risorse di elevata capacità manageriale, ancorando il valore al mercato di riferimento.</p>	<p>Per il 2026 si conferma l'orientamento ad allineare progressivamente il posizionamento in modo da essere coerente con le caratteristiche, le responsabilità e le eventuali deleghe associate al ruolo.</p> <p>La Società monitora costantemente le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e la competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.</p>	<p>PRESIDENTE: 600.000€ annui lordi totali.</p> <p>AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE: 1.400.000 € annui lordi totali</p> <p>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DRS): commisurata al ruolo ricoperto, con riferimento tendenziale alla mediana di mercato.</p>
Remunerazione variabile a breve termine (MBO)	<p>Sostenere il conseguimento dei risultati aziendali annuali, attraverso l'articolazione di obiettivi sfidanti e trasversali all'intera organizzazione, garantendo la sostenibilità nel medio-lungo termine e un maggiore allineamento tra gli interessi del management e l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti.</p> <p>Il valore a target degli incentivi è commisurato alla componente fissa, secondo proporzioni diversificate in funzione del ruolo ricoperto.</p>	<p>Il valore dell'MBO dipende dal raggiungimento di obiettivi economico finanziari e di sostenibilità stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, nonché da parametri di performance individuale assegnati a ciascun beneficiario in coerenza con il ruolo ricoperto.</p> <p>È finalizzata a motivare e orientare l'azione del management nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi finanziari, operativi e non finanziari della Società, sulla base di parametri predeterminati e misurabili.</p> <p>Intende inoltre promuovere il raggiungimento degli obiettivi annuali previsti, con un importante focus sulla sostenibilità nel medio-lungo termine, attraverso uno specifico meccanismo di differimento e di collegamento con il valore della Società.</p> <p>OBIETTIVI CEO/DIRETTORE GENERALE</p> <ul style="list-style-type: none"> > TIM Group EBITDA After Lease Reported (Gate) > TIM Group Equity Free Cash Flow After Lease > TIM Group Net Financial Position After Lease > TIM Group Revenues Reported > Obiettivi di ESG: <ul style="list-style-type: none"> o Percentuale detractor al 4Q26 o <i>Environment</i>: Lancio del piano di transizione ambientale di Gruppo o <i>Social</i>: Assunzioni donne su totale assunzioni TIM Domestic <p>OBIETTIVI DRS:</p> <p>Agli obiettivi economico-finanziari coerenti con il perimetro gestito si aggiungono obiettivi specifici e obiettivi ESG.</p>	<p>PRESIDENTE: non prevista</p> <p>AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE: valore lordo a target pari al 100% della Remunerazione Fissa.</p> <p>DRS: valore lordo a target pari al 50% o al 75% della Remunerazione Fissa in funzione del ruolo.</p> <p>LIVELLI DI PAYOUT:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Minimo: 50% del target > Target: 100% del target > Massimo: 150% del target <p>RIDUZIONE MBO:</p> <p>Fattore di demoltiplicazione fino ad un massimo del -10% sul pay-out complessivo, collegato alla mancata realizzazione di azioni correttive/remediation plan definiti con le Funzioni di Controllo. Tale fattore non viene applicato al CEO.</p>
Remunerazione variabile a lungo termine	<p>La componente variabile a lungo termine della retribuzione è volta a promuovere l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti nel lungo periodo, attraverso la partecipazione al rischio d'impresa.</p>	<p>Per il 2026 viene previsto – subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea – l'attivazione di un Piano di Performance Share con vesting period triennale a cui segue un periodo di lockup di 2 anni relativamente al 50% delle azioni attribuite, al netto della quota del "sell to cover".</p> <p>Indicatori di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> > TIM Group EBITDA After Lease - CAPEX reported cumulato nel triennio 2026-2028 (mln €) > <i>Environment</i>: Penetrazione del traffico 5G (leva di ecoefficienza della rete mobile) a fine 2028 > <i>Social</i>: Incremento del valore medio di AI Literacy della popolazione TIM SpA coinvolta, a fine 2028 > TSR performance comparata rispetto ai peers europei 	<p>PRESIDENTE: non previsto</p> <p>AMMINISTRATORE DELEGATO/ DIRETTORE GENERALE: valore lordo <i>pay opportunity</i> a target pari al 100% della Remunerazione Fissa e al max pari al 130% della Remunerazione Fissa.</p> <p>DRS: valore lordo <i>pay opportunity</i> a target pari al 75% della Remunerazione Fissa e al max pari al 97,5% della Remunerazione Fissa.</p>

Severance e Non Competition	Regolamenta l'indennità da riconoscere nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o cessazione dal rapporto di lavoro dipendente, in assenza di giusta causa di licenziamento.	Alla clausola di severance potrà associarsi una clausola di non competition, in funzione della rilevanza e della strategicità del ruolo ricoperto, per un periodo massimo di un anno calcolato sulla remunerazione fissa. L'importo attribuibile è in linea con il principio di misurabilità raccomandato dal Codice di Corporate Governance	PRESIDENTE: non previsto AMMINISTRATORI ESECUTIVI: non superiore a 24 mesi di remunerazione. DRS: trattamenti previsti da legge e CCNL.
Clawback	Meccanismo contrattuale che consente il recupero della retribuzione variabile a seguito, tra l'altro, di comportamenti dolosi o gravemente colposi o in caso di errore nella formulazione del dato che abbia determinato un restatement di Bilancio. Può essere attivato entro i 60 mesi successivi alle erogazioni.		Si applica a tutti i destinatari di incentivazione variabile, con gli opportuni adattamenti.
Benefit e Welfare	Servizi offerti a tutti (welfare) o in relazione al ruolo ricoperto (benefit) funzionali ad incrementare il benessere individuale e familiare sotto il profilo economico e sociale.	I Benefit e i servizi welfare sono definiti in sostanziale continuità con la politica dello scorso anno.	PRESIDENTE: non previsto AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE E DRS: destinatari, in analogia al restante management.

I Consiglieri (incluso il Presidente e fatta eccezione per l'AD) e i Sindaci percepiscono il solo trattamento economico per la carica in misura fissa, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della loro funzione. La Società ha inoltre stipulato una polizza per i rischi professionali estesa a tutti i suoi Directors & Officers (inclusi i Sindaci).

Cosa facciamo

- Salary Review rolling nel corso dell'anno, come strumento di attrazione e fidelizzazione di risorse di elevata capacità manageriale, nel rispetto di una gestione aziendale economicamente sostenibile
- Piani di incentivazione variabile con obiettivi, finanziari e non finanziari, predeterminati e misurabili, coerentemente con il piano strategico
- Periodi di performance degli incentivi di lungo termine non inferiori a 3 anni
- Clausole di clawback in caso di errore, dolo o colpa grave

Cosa non facciamo

- Livelli retributivi superiori ai riferimenti di mercato
- Remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi
- Una tantum o bonus discrezionali per i dirigenti con responsabilità strategiche
- Remunerazione variabile non collegata a performance
- Benefit di valore eccessivo

Allineamento tra politica retributiva e strategia aziendale

Gli obiettivi strategici per il 2026 (già comunicati al mercato), e per gli anni 2027 e 2028 (che saranno eventualmente aggiornati e poi comunicati al mercato al Capital Markets Day previsto nella seconda metà del 2026) puntano a una significativa crescita di fatturato, profittabilità e generazione di cassa. Questi obiettivi sono inseriti in un incerto quadro macroeconomico per via delle tensioni internazionali, e di un mercato nazionale delle telecomunicazioni che a sua volta rimane estremamente competitivo seppur in evoluzione marginalmente positiva.

Gli obiettivi proseguono in continuità con il piano precedente, riferendosi allo stesso perimetro del piano 2025-2027 comunicato a febbraio 2025, che esclude Sparkle (oggetto di cessione nella prima metà del 2026). In particolare, tengono conto del nuovo punto di partenza, con un indebitamento strutturalmente ridotto dopo la cessione di Netco, pur mantenendo target ambiziosi di crescita nei mercati domestico e brasiliano e il ritorno alla remunerazione degli azionisti. Nello specifico, si prevede un'operazione di acquisto di azioni proprie per 400 milioni di euro, da autorizzare in assemblea dopo la conversione delle azioni di risparmio in ordinarie, entro la prima metà del 2026.

Gli elementi chiave della strategia aziendale si riassumono lungo tre direttrici principali:

- > Crescita dei ricavi nel mercato domestico, grazie alla spinta proveniente da TIM Enterprise e la stabilizzazione dei ricavi retail di TIM Consumer, e in Brasile
- > Miglioramento della profittabilità grazie alla iniziative di Transformation di TIM Consumer e all'ottimizzazione dei margini di TIM Enterprise, e alla crescita dell'EBITDA di TIM Brasil superiore all'inflazione
- > Focalizzazione degli investimenti su rete 5G, sulla customer platform e su tecnologie innovative per Enterprise (AI, data centers, e sovranità digitale), su rete 5G, IoT (Internet of things) e sviluppo infrastrutturale in Brasile

In tale contesto, la Politica di Remunerazione supporta il raggiungimento degli indirizzi definiti nella strategia aziendale promuovendo, attraverso il bilanciamento e la selezione dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione, l'allineamento degli interessi del management agli obiettivi di creazione di valore per gli azionisti e di successo sostenibile dell'impresa nel medio-lungo periodo.

Il Comitato assicura che gli obiettivi assegnati al CEO e al management rispecchino correttamente le priorità di medio-lungo termine definite dal Consiglio di Amministrazione e contenute nel Piano Strategico.

Relativamente all'orizzonte annuale, il Comitato ha previsto il mantenimento di un quadro articolato e bilanciato di obiettivi, tra loro complementari, volti da un lato a garantire la redditività del Gruppo TIM e l'attuazione del processo di digitalizzazione del Paese, dall'altro a valorizzare la strategicità dei clienti e dei dipendenti.

Il crescente impegno della Società sui temi della sostenibilità trova coerente applicazione nella politica di remunerazione degli ultimi anni: anche per il 2026 si conferma la presenza nei sistemi

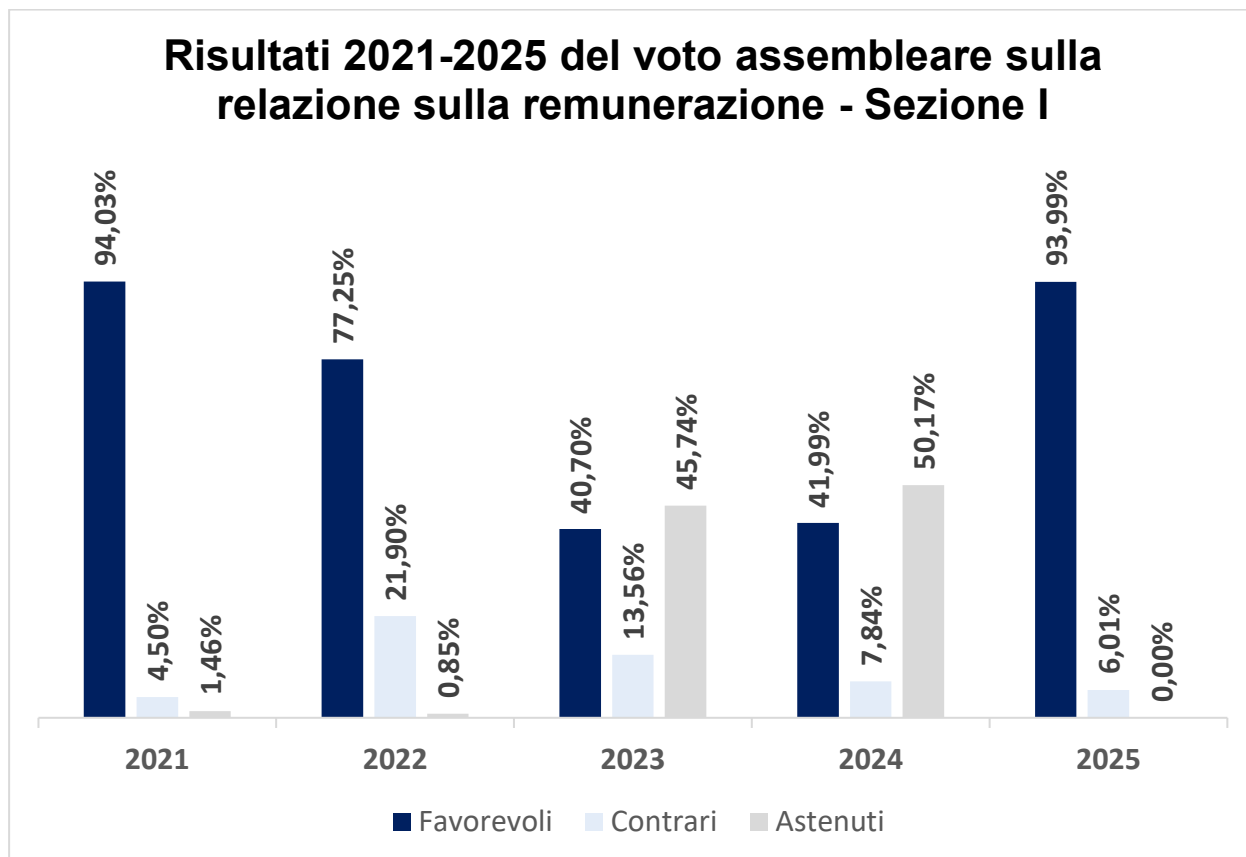
di incentivazione di target connessi all'impatto delle attività aziendali sull'ambiente, sulla soddisfazione dei clienti e sul gender pay gap.

In coerenza con le direttrici del Piano Strategico, TIM promuove un modello di azienda basata sui dati, nel quale l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale e degli strumenti di analytics costituisce una leva abilitante per l'automazione e la digitalizzazione dei processi, il miglioramento della qualità del servizio al Cliente e la creazione di valore, contribuendo altresì al percorso di trasformazione ed efficientamento del modello di costo.

In tale contesto, la Politica di Remunerazione sostiene l'adozione responsabile dell'Intelligenza Artificiale attraverso l'integrazione di specifici obiettivi nei sistemi di incentivazione, prevedendo nel Piano LTI 2026 2028 un indicatore di natura "Social" volto a misurare l'incremento dell'AI Literacy della popolazione aziendale, quale fattore abilitante per lo sviluppo delle competenze distintive, l'attrazione e la valorizzazione dei talenti e il governo consapevole del cambiamento tecnologico.

Andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione in materia di Remunerazione

Di seguito viene rappresentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione in materia di Remunerazione – Sezione I, nel periodo 2021 - 2025, calcolato sulle azioni per le quali è stato espresso il voto.



Azioni per le quali è stato espresso il voto
(% di partecipazione)

2021	2022	2023	2024	2025
58,84%	57,76%	53,39%	50,77%	54,70%

La Società ha preso atto degli esiti della votazione assembleare 2025, che evidenziano un netto miglioramento rispetto agli esercizi precedenti e un livello di consenso superiore a quello registrato negli anni passati, in linea con le aspettative della Società. In tale contesto, la Società ha condotto un'analisi approfondita delle principali motivazioni emerse, rinnovando il proprio impegno a recepire le indicazioni formulate da investitori e proxy advisor e a proseguire nel percorso di rafforzamento della trasparenza della disclosure e della comunicazione al mercato, anche nell'ottica di un dialogo costante con i propri stakeholder.

Processo di engagement

TIM ha sempre ritenuto estremamente importante il dialogo con gli stakeholder rilevanti anche diversi dagli investitori, i principali destinatari della Politica di Remunerazione, al fine di realizzare un costante miglioramento attraverso le adozioni di best practice di mercato e il recepimento di indicazioni provenienti dai propri azionisti e dai proxy advisor.

Con riferimento al dialogo con gli investitori, TIM si è dotata, sin dal 2020, di una apposita Engagement Policy che definisce i soggetti interni titolati al dialogo e le relative procedure di supporto. Oggetto di engagement sono principalmente le tematiche di strategia, performance finanziaria e non finanziaria, rischi, tematiche ambientali, sociali e di governance, avanzamento del piano ESG.

Per TIM, agli incontri partecipano la Presidente del Consiglio di Amministrazione e la Presidente del Comitato, con il supporto della funzione Investor Relations di Gruppo.

SEZIONE I

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026

Soggetti coinvolti e procedure utilizzate nel Processo di Remunerazione

Premessa

La politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti dell'Organo di Controllo (Collegio Sindacale), nonché del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie.

In generale la politica in materia di remunerazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ed è sottoposta all'esame dell'Assemblea, che, a partire dal 2020, è chiamata ad esprimersi in merito con voto vincolante, con la cadenza richiesta dalla durata della stessa e comunque almeno ogni tre anni, ovvero in caso di cambiamenti.

A tal fine, la politica in materia di remunerazione è illustrata nella prima sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" che deve essere messa a disposizione del pubblico nei ventuno giorni precedenti la data dell'assemblea annuale di bilancio (art. 123-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 58/1998, "Testo Unico della Finanza" o "TUF").

TIM valorizza il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali sui temi di remunerazione, consapevole della rilevanza del coinvolgimento degli azionisti sia nella definizione sia nella verifica dell'implementazione della politica per la remunerazione di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Soggetti coinvolti

La politica di remunerazione coinvolge gli organi sottoindicati.

Assemblea degli Azionisti

- Determina il compenso del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso (ad eccezione degli Amministratori muniti di particolari cariche), dei Sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale
- Esprime un voto vincolante sulla Prima Sezione ed un voto non vincolante sulla Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
- Approva i piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari.

Consiglio di Amministrazione

- › Definisce e aggiorna nel tempo la politica di remunerazione, approvando altresì le deroghe alla medesima, al verificarsi di circostanze eccezionali
- › Delibera sul riparto del compenso determinato dall'Assemblea per il Consiglio di Amministrazione (quando stabilito in un importo complessivo per l'organo nella sua collegialità)
- › Determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche
- › Definisce gli obiettivi e i target di performance degli Amministratori Esecutivi e ne valuta il conseguimento per quanto attiene i sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine
- › Definisce la remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo (Audit e Compliance)
- › Formula le proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari
- › Predispose la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato.

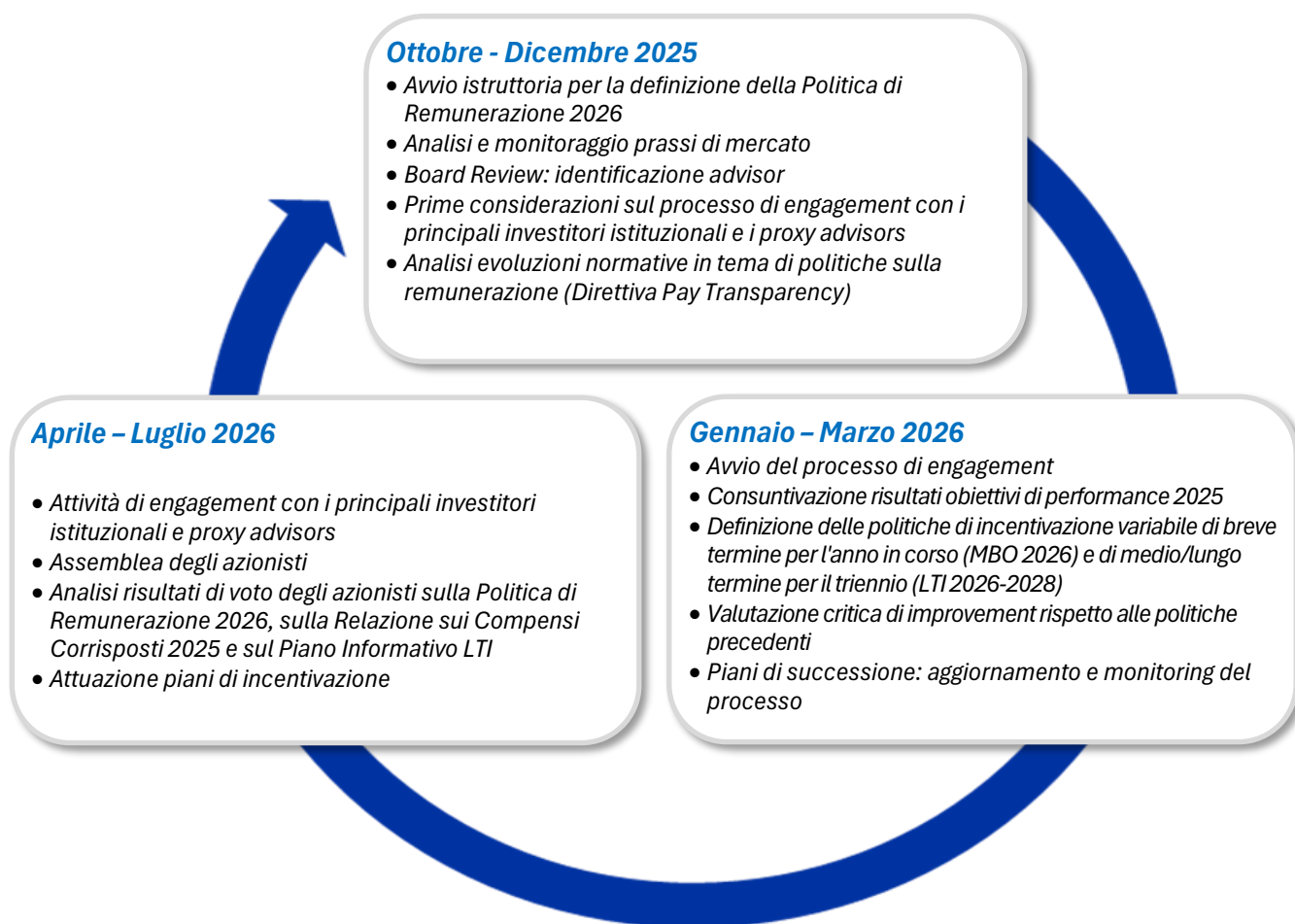
Comitato per le nomine e la remunerazione

- › Propone al Consiglio di Amministrazione i criteri di riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per il Consiglio nella sua collegialità nonché la remunerazione degli Amministratori muniti di particolari cariche
- › Esamina, con il supporto della Funzione Chief Human Resources & Organization, la politica per la remunerazione della popolazione manageriale, con particolare riguardo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche
- › Istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari
- › Valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva performance aziendale, formulando suggerimenti ed eventuali proposte di correttivi
- › Istruisce l'architettura degli obiettivi e dei target di performance agganciati al sistema di incentivazione variabile e accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi previsti dai piani d'incentivazione variabile a breve e lungo termine del Vertice Esecutivo, in applicazione dei criteri di misurazione stabiliti in sede di assegnazione
- › Istruisce le proposte di deroga temporanea alla politica di remunerazione, al verificarsi di circostanze eccezionali
- › Segue l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le best practice di mercato in materia di remunerazione, cogliendo spunti per l'impostazione e il miglioramento della politica retributiva
- › Monitora l'aggiornamento delle tavole di rimpiazzo del management aziendale, a cura del Chief Executive Officer

- › Condivide preventivamente con il Chief Executive Officer le decisioni in ordine alla nomina dei managers a suo riporto diretto ed esprime pareri in merito alle proposte di designazione, da parte del Chief Executive Officer, di amministratori esecutivi (o cariche equivalenti) e non esecutivi e di componenti del collegio sindacale delle attuali o future controllate individuate dal Consiglio come strategiche
- › Monitora l'adozione e l'attuazione delle misure atte a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'organizzazione aziendale

Per la composizione, le specifiche attività svolte e le modalità di funzionamento del Comitato si rinvia alle previsioni del suo Regolamento, disponibili sul sito www.gruppotim.it, sezione Il Gruppo, canale Strumenti di Governance-Regolamenti.

Di seguito è illustrato il ciclo delle principali attività che caratterizzano l'operato del Comitato nel periodo compreso tra settembre 2025 e luglio 2026:



Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. Ai sensi dei Principi di Autodisciplina della Società, si esprime altresì sui compensi dei responsabili delle funzioni di controllo, che sono determinati dal Consiglio di Amministrazione su parere conforme del Comitato per il controllo e i rischi.

Procedura di Deroga alla Politica 2026

Premessa

TIM, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali che possano compromettere gli interessi a lungo termine della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato, si riserva la facoltà di derogare temporaneamente alla politica in materia di remunerazione da ultimo approvata dagli azionisti secondo quanto di seguito descritto.

Ambiti di applicazione

Gli elementi della politica in materia di remunerazione oggetto di eventuale deroga sono le componenti variabili di breve e lungo termine.

Meccanismi

È possibile prevedere:

la revisione dei sistemi di incentivazione variabile di breve (MBO) e di lungo termine (LTI). Tale variazione potrà riguardare gli obiettivi di performance, ivi incluso il Gate ove previsto, esclusivamente in presenza di elementi sopravvenuti non prevedibili al momento del lancio dei rispettivi sistemi di incentivazione e che non dipendono dalla performance manageriale, bensì da: (i) modifiche sostanziali del perimetro organizzativo e/o delle attività aziendali; (ii) fattori esogeni che hanno impattato in modo sostanziale sul mercato di riferimento e/o sul contesto competitivo, ovvero ancora sui mercati finanziari; (iii) da ogni altro evento straordinario e non prevedibile in grado di alterare in modo sostanziale le condizioni operative e la capacità di raggiungimento degli obiettivi. In caso di revisione, il premio che verrà consuntivato dovrà sempre attestarsi al livello minimo di ciascuno degli obiettivi, se raggiunti. Le sterilizzazioni di indicatori di performance, come da criteri di misurazione dei diversi indicatori stabiliti ex ante dal Consiglio di Amministrazione, non attengono a questa fattispecie e quindi non rientrano nelle deroghe qui regolate.

la definizione di un sistema di incentivazione straordinario aggiuntivo su ruoli e persone chiave. Tale previsione è legata a circostanze della stessa tipologia di quelle di cui al precedente alinea, ma con effetti strutturali o di medio/lungo termine, al fine di garantire attraction, retention e recognition da un lato e competitività della Società dall'altro.

Processo

Il Comitato per le nomine e la remunerazione, di sua iniziativa o su sollecitazione dell'Amministratore Delegato, avvierà un'istruttoria al fine di fornire indicazioni approfondite al Consiglio di Amministrazione circa i presupposti per l'attivazione della deroga e gli impatti conseguenti.

Le eventuali deroghe saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, con delibera motivata e seguendo la Procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate di TIM. In particolare, l'istruttoria dovrà dimostrare che la procedura di deroga è basata sui principi di correttezza e interesse per la Società.

LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

In generale la politica in materia di remunerazione di TIM è finalizzata a supportare il raggiungimento degli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società, garantendo al contempo la competitività dell'impresa sul mercato del lavoro, la capacità di attrarre, trattenere e motivare le persone.

Sia per il CEO che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la struttura retributiva prevede un adeguato bilanciamento tra componente fissa e componente variabile.

La politica in materia di remunerazione 2026 si prefigge di:

- › adottare un adeguato bilanciamento dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine per il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società
- › rendere attrattiva l'impresa sul mercato dei talenti con particolare riferimento ai giovani
- › supportare l'engagement delle persone
- › tutelare i principi di equità interna, ivi inclusa quella di genere
- › salvaguardare le coerenze a livello di Gruppo, pur tenendo conto della diversità dei mercati di riferimento.

La Società ha definito la propria Politica di Remunerazione con il supporto del consulente indipendente WTW, confermando un benchmark retributivo di riferimento, sia per la componente fissa sia per quella variabile, applicabile alle principali figure di governance, tra cui l'Amministratore Delegato e il Presidente. A tal fine, è stato confermando un peer group costituito da società comparabili per settore di appartenenza, dimensione e complessità organizzativa, riportate nella tabella di seguito, le cui prassi retributive sono state attentamente analizzate al fine di garantire un allineamento con le dinamiche di mercato e con gli standard adottati a livello nazionale e internazionale.

La selezione del peer group è stata effettuata seguendo un processo rigoroso, che ha tenuto conto non solo di parametri oggettivi di omogeneità e rappresentatività, ma anche delle linee guida fornite dai principali proxy advisor e dagli analisti finanziari, così da assicurare che la struttura retributiva risulti coerente con le best practice in ambito di governance e remunerazione adottate dalle aziende di riferimento nel panorama di mercato.

PEER di riferimento		
Acciona	Lottomatica	Pirelli
Amplifon	Maire	Proximus
Bechtle AG	Nexi	Swisscom
Brembo	Orange	Telia Company
Koninklijke KPN	Orsted	Vodafone

Dopo aver illustrato i meccanismi per la realizzazione dei benchmark retributivi di mercato, di seguito vengono analizzate le componenti della retribuzione individuale:

- › la Remunerazione Fissa (unica forma di compenso previsto per i Consiglieri privi di particolari deleghe, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e i Sindaci)
- › la Remunerazione Variabile di breve termine
- › la Remunerazione Variabile di lungo termine
- › Benefit e Welfare.

L'integrazione delle diverse componenti retributive consente di bilanciare opportunamente gli strumenti monetari e non monetari, con il duplice obiettivo di rafforzare l'engagement dei destinatari e di rispettare i criteri di sostenibilità economica.

Remunerazione fissa

Con riferimento al management, l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto sono misurate attraverso sistemi riconosciuti e certificati di valutazione (pesatura) delle posizioni. Annualmente TIM verifica il suo posizionamento retributivo attraverso benchmark di mercato che analizzano il contesto sia nazionale sia internazionale.

La necessità di garantire una gestione aziendale economicamente sostenibile comporta un approccio selettivo nella determinazione dell'eleggibilità agli incrementi retributivi che, in continuità con l'anno precedente, saranno riservati alle risorse ad alto potenziale e performance particolarmente rilevanti.

In particolare, per il 2026 si conferma l'orientamento ad allineare progressivamente il posizionamento retributivo individuale alle prassi di mercato, attraverso modalità differenziate. Nei casi di risorse con alta seniority, forte esposizione sul mercato, rilevanza della posizione ricoperta e know-how strategico – nel cui ambito ricadono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – è stato trapiantato l'obiettivo di allineare la retribuzione ai valori mediani del mercato di riferimento.

In linea con gli attuali indirizzi aziendali, si conferma una particolare attenzione alle tematiche del Divario Retributivo di Genere e dell'engagement dei giovani.

Remunerazione variabile di breve termine

Il sistema di incentivazione di breve termine è destinato, tra gli altri beneficiari, anche all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica. Esso consente di monitorare e misurare la performance della Società/Gruppo e dei beneficiari, orientando le azioni del management verso indirizzi strategici sostenibili e coerenti con le priorità fissate dalla Società. Il sistema di incentivazione variabile di breve termine 2026 si conferma in sostanziale continuità rispetto agli anni precedenti, con alcuni affinamenti di seguito descritti:

- › viene confermata la presenza di un obiettivo Gate all'incentivazione, costituito dall'indicatore TIM Group EBITDA After Lease (reported);
- › viene confermato il fattore demoltiplicativo sul pay-out collegato alla mancata realizzazione di azioni correttive/remediation plan definiti con le Funzioni di Controllo, che prevede una penalizzazione pari al 2% dell'incentivo per ogni carenza riscontrata e non rimediata, con un massimo del 10%. Tale penalizzazione si applica ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche,

ad eccezione dell'Amministratore Delegato, e a tutti gli altri manager destinatari del sistema di incentivazione;

- › viene rafforzata la correlazione tra i target di performance e i risultati dei singoli segmenti di business, al fine di accrescere l'accountability manageriale e garantire l'allineamento tra reward e perimetro di effettiva responsabilità gestionale.

Architettura per Amministratore Delegato e DRS

AMMINISTRATORE DELEGATO

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, definisce gli obiettivi di breve termine dell'Amministratore Delegato, mirati alla misurazione della performance economica, finanziaria ed operativa di Gruppo, includendo altresì parametri di sostenibilità.

Per l'anno 2026, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, ha previsto l'assegnazione dei seguenti obiettivi e relativi pesi.

Lo schema degli obiettivi presenta la seguente ripartizione:

- › obiettivi aziendali di natura economico-finanziaria;
- › obiettivo Environmental, Social & Governance, composto da sotto-obiettivi.

Obiettivi

Per l'Amministratore Delegato, l'obiettivo TIM Group EBITDA After Lease (reported) rappresenta l'obiettivo Gate.

Gli altri obiettivi macro-economici sono costituiti da: TIM Group Equity Free Cash Flow After Lease, TIM Group Net Financial Position After Lease, TIM Group Revenues Reported. Sono inoltre previsti tre obiettivi di sostenibilità, con un peso complessivo del 18%.

I predetti obiettivi sono tra loro indipendenti e misurati singolarmente: sono quindi possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi per l'apprezzamento dei quali si utilizzerà il meccanismo di interpolazione lineare tra i livelli obiettivo minimo, target e massimo.

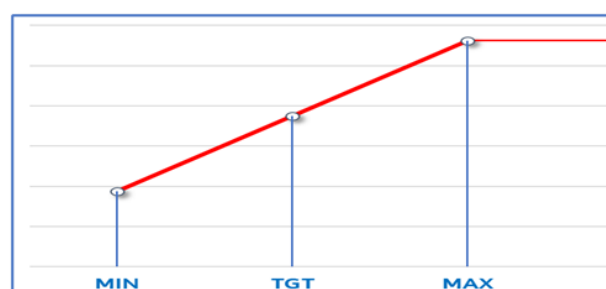
Scala di Payout

La scala di payout utilizzata per determinare la maturazione del premio collegato agli obiettivi dell'Amministratore Delegato è la seguente:

- › un incentivo pari al 50% del compenso fisso complessivo da riconoscersi al raggiungimento dei livelli minimi di performance.
- › un incentivo pari al 100% del compenso fisso complessivo, da riconoscersi al raggiungimento dei livelli target di performance;
- › un incentivo pari al 150% del compenso fisso complessivo da riconoscersi al raggiungimento dei livelli massimi di performance;

Nessun incentivo è previsto al di sotto del livello minimo di performance.

Livelli Obiettivo	Minimo	Target	Massimo
Payout (% Base Salary)	50%	100%	150%



DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha altresì adottato le linee guida per la politica di remunerazione di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, ritenute adeguate e coerenti con la politica di remunerazione adottata dalla Società.

Obiettivi

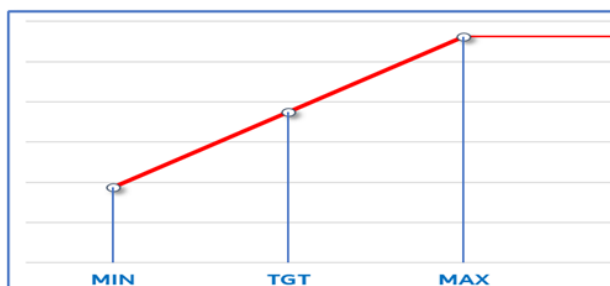
Per la I Linea, all'interno della quale rientrano anche i Dirigenti con Responsabilità Strategica, l'obiettivo TIM Group EBITDA After Lease (reported) rappresenta l'obiettivo Gate.

Inoltre, sono presenti obiettivi funzionali, in coerenza con i perimetri gestiti, oltre a specifici obiettivi previsti nella scheda dell'Amministratore Delegato.

Scala di Payout

La scala di payout utilizzata per determinare la maturazione del premio collegato agli obiettivi dei DRS può variare a seconda delle funzioni svolte sulla base della seguente curva:

- › nessun incentivo è previsto al di sotto del livello minimo di performance
- › un incentivo che a livello minimo di performance varia da un minimo del 25% ad un massimo del 37,5% del compenso fisso complessivo (in funzione del ruolo)
- › un incentivo che a livello target di performance varia da un minimo del 50% ad un massimo del 75% del compenso fisso complessivo (in funzione del ruolo)
- › un incentivo che a livello massimo di performance varia da un minimo del 75% ad un massimo del 112,5% del compenso fisso complessivo (in funzione del ruolo)



Livelli Obiettivo	Minimo	Target	Massimo
Payout	50%	100%	150%
(% target opportunity)			

Clawback

La clausola di clawback si applica a tutti i dirigenti destinatari del sistema di incentivazione manageriale di breve periodo (MBO).

Riduzione MBO

Viene prevista la possibilità di ridurre il pagamento del premio MBO (ad eccezione del CEO) in determinati casi: viene infatti confermato il meccanismo demoltiplicativo del payout collegato alla mancata realizzazione di azioni correttive/remediation plan definiti con le Funzioni di Controllo, che prevede una penalizzazione pari al 2% dell'incentivo per ogni carenza riscontrata e non rimediata (con un massimo del 10%).

Opzione versamento del premio a Fontedir

Anche per il 2026 è prevista nei confronti del personale Dirigente la possibilità di optare tra l'erogazione a foglio paga del premio maturato e il versamento dell'importo – in tutto o in parte – al fondo di previdenza complementare Fontedir, beneficiando così di un trattamento contributivo più favorevole, senza oneri aggiuntivi per l'Azienda.

ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Inoltre, la Società si riserva la facoltà di erogare nei confronti dei manager diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche one-off bonus correlati ad extra effort e a performance particolarmente rilevanti, non già remunerate attraverso il sistema MBO.

Remunerazione variabile di lungo termine

La componente di Long Term Incentive è finalizzata a garantire il maggiore allineamento tra la creazione di valore degli azionisti e il management, attraverso l'assegnazione di obiettivi di natura finanziaria volti a misurare la redditività aziendale, obiettivi legati all'andamento del valore borsistico del titolo oltre ad obiettivi di natura non finanziaria, relativi alla sostenibilità.

Per il triennio 2026-2028, la componente LTI della Politica di Remunerazione si basa sul Piano LTI 2026-2028 che prevede, secondo il relativo Documento informativo sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 15 aprile 2026, l'assegnazione a titolo gratuito di azioni della Società in favore, tra l'altro, dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in funzione delle responsabilità assegnate e dell'impatto sui risultati aziendali. Il Piano LTI 2026- 2028 prevede l'assegnazione di un numero massimo di azioni calcolato sulla base delle performance raggiunte, un vesting triennale ed un successivo lock-up biennale sul 50% delle azioni attribuite (al netto di quelle necessarie per sostenere gli oneri fiscali).

I parametri di performance, fra loro indipendenti e selezionati in quanto indicatori di immediata comprensione sia per il mercato sia per la popolazione incentivata, sono illustrati nel seguente schema:

- **TIM Group EBITDA After Lease - CAPEX** reported cumulato nel triennio 2026-2028
- **Environment:** Penetrazione del traffico 5G (leva di ecoefficienza della rete mobile) a fine 2028
- **Social:** Incremento del valore medio di AI Literacy della popolazione TIM SpA coinvolta, a fine 2028
- **TSR** performance comparata rispetto ai peers europei

Architettura del piano

- **Tipologia:** performance share
- **Periodo di Vesting:** triennale, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028
- **Assegnazione:** Il piano prevede l'assegnazione di diritti a ricevere azioni ordinarie della Società, con attribuzione delle stesse, nella misura del 100% di quelle maturate, al termine del periodo di vesting; successivamente, sarà applicato un vincolo di indisponibilità alla vendita (lock-up) sul 50% delle azioni attribuite, al netto delle eventuali cessioni effettuate per far fronte agli obblighi fiscali (cd. sell to cover)

Condizioni di performance

- › Indicatore economico-finanziario costituito da TIM Group EBITDA After Lease - CapEX cumulato nel triennio 2026-2028 (valori reported), peso 50%
- › Indicatore ESG (peso 30%), articolato in due sotto-obiettivi:
 - Penetrazione del traffico 5G (leva di ecoefficienza della rete mobile), consuntivato a dicembre 2028, peso 15%
 - Incremento del valore medio di AI Literacy della popolazione Tim SpA coinvolta al 31.12.2028, peso 15%
- › TSR performance comparata rispetto ai peers²⁴, peso 20%

Obiettivo **TIM Group EBITDA After Lease - CAPEX**: l'obiettivo target viene calcolato come differenza tra i valori cumulati, per il periodo 2026-2028, dell'EBITDA After Lease REPORTED del Gruppo TIM e delle CapEx del Gruppo TIM come definiti di seguito:

EBITDA REPORTED (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation) ovvero Risultato operativo ante Ammortamenti, Plusvalenze/(minusvalenze) e Ripristini di valore/(svalutazioni) di attività non correnti. Può essere calcolato anche come Totale Ricavi e proventi operativi al netto di Costi per acquisti di materie e servizi, Costi del personale e Altri costi operativi, Variazione delle rimanenze e Attività realizzate internamente.

È un indicatore utilizzato da TIM come financial target nelle presentazioni interne (business plan) e in quelle esterne (agli analisti e agli investitori) e rappresenta un'utile unità di misura per la valutazione delle performance operative del Gruppo.

A seguito dell'adozione dell'IFRS 16, il Gruppo TIM utilizza **EBITDA After Lease** come indicatore alternativo di performance. EBITDA After Lease è calcolato rettificando l'EBITDA REPORTED al netto degli importi connessi al trattamento contabile dei contratti di leasing.

Il valore target REPORTED verrà sterilizzato secondo gli stessi criteri definiti per l'incentivazione variabile annuale (MBO).

CapEX (Capital Expenditures): rappresentano gli investimenti del Gruppo in attività immobilizzate (materiali ed immateriali) di natura operativa. Sono pertanto esclusi gli investimenti di natura finanziaria. Il valore target REPORTED verrà sterilizzato secondo gli stessi criteri definiti per l'incentivazione variabile annuale (MBO) oltre alle eventuali differenze rispetto al valore delle licenze già inserite in Budget e Piano 26-28.

Penetrazione del traffico 5G (leva di ecoefficienza della rete mobile), calcolata come percentuale del traffico mobile in tecnologia 5G sul totale del traffico mobile, consuntivato a dicembre 2028.

Incremento del valore medio di AI Literacy della popolazione di TIM SpA coinvolta, consuntivata a fine 2028, dove per AI Literacy si intende il livello di competenza, consapevolezza e abilità

²⁴ Il TSR di TIM e dei peers viene calcolato su un arco temporale di tre anni, utilizzando la media dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie TIM e delle azioni dei peers nei 60 giorni precedenti l'assegnazione e la media dei 60 giorni precedenti il termine del Piano (31.12.2028), a cui vengono aggiunti i dividendi erogati. La fonte dei dati per il TSR e per i dividendi erogati è Bloomberg. Le società rientranti nel peer group, ad esclusione di Tim (BT Group, Swisscom, Deutsche Telekom, Telefonica, Telekom Austria, Telenor, Koninklijke KPN, Telia Company, Orange, Vodafone Group) sono primarie società Europee quotate in borsa.

pratica sull'Intelligenza Artificiale per governare il cambiamento tecnologico, ridurre la resistenza al cambiamento e consolidare le competenze critiche sull'uso dell'Intelligenza Artificiale. L'indicatore si basa sulla somministrazione di questionari e prove situazionali su 6 aree di competenza, con valutazione di 3 dimensioni - tecnica, pratica, etica - su una scala centenaria per ciascuna area di competenza ed una ponderazione finale su tre livelli.

A valle del processo di determinazione dei livelli di performance si procederà al calcolo dei conseguenti incentivi ed alla determinazione del numero di azioni da attribuire. Nello schema seguente è riportato, per ogni tipologia di beneficiario, il livello di attribuzione del numero di azioni riconosciuto rispetto al base salary, in funzione della performance raggiunta:

Categoria di beneficiari	Payout Base Salary		
	Minimo	Target	Massimo
AD	70,0%	100,0%	130,0%
DRS	52,5%	75,0%	97,50%

Normalizzazione degli obiettivi dei sistemi di incentivazione variabile

Con il coinvolgimento della funzione Chief Financial Office, il Comitato ha definito i criteri qualificanti per l'individuazione degli eventi non ricorrenti da considerare nelle operazioni di normalizzazione degli obiettivi previsti dai sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine.

In fase di consuntivazione, pertanto, i valori obiettivo sono proformati in funzione degli impatti connessi a variazioni nell'area di consolidamento, variazioni di principi contabili e dei tassi di cambio al fine di perseguire la significatività gestionale del confronto tra il target ed il consuntivo. Inoltre, gli elementi Non Ricorrenti individuati nel Bilancio di Gruppo sono soggetti a valutazione, da parte del Comitato per le nomine e la remunerazione, seguendo i seguenti criteri qualificanti:

- > eccezionalità dell'evento
- > rilevanza economica dell'evento
- > imprevedibilità dell'evento in fase di definizione dell'obiettivo
- > nessuna responsabilità da parte del management per l'evento verificatosi

Trattamento di severance e non competition

Alla luce delle best practices in materia di “Termination Provisions” ed in linea con le più recenti raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance, è policy aziendale che l’indennità di severance degli Amministratori Esecutivi, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di Amministrazione senza giusta causa, sia pari ai compensi che sarebbero stati corrisposti fino a fine mandato, con un massimo pari a 24 mesi di remunerazione.

- › Per l’intera dirigenza aziendale, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono previsti i trattamenti di fine rapporto stabiliti dalla legge e dal CCNL, con un numero massimo di norma non superiore a 24 mensilità supplementari.
- › Sarà inoltre cura dell’Amministratore Delegato individuare le risorse che – per rilevanza e strategicità del ruolo ricoperto – possono essere destinatarie di un patto di non competition, in funzione della rilevanza e della strategicità del ruolo ricoperto, per un periodo massimo di un anno calcolato sulla remunerazione fissa.

Clausola di clawback

Dal 2016 trova applicazione un meccanismo contrattuale di clawback che consente il recupero della retribuzione variabile. La clausola di clawback può essere attivata normalmente nei sessanta mesi successivi ai pagamenti, nel caso in cui l’erogazione sia avvenuta, tra l’altro, a seguito di comportamenti dolosi o gravemente colposi dei managers interessati, ovvero in caso di errore nella formulazione del dato che abbia determinato un restatement di bilancio.

La clausola di clawback si applica a tutti i dirigenti destinatari del sistema di incentivazione manageriale di breve periodo e di lungo periodo.

L’area dei benefit e del welfare

L’area dei benefit e del welfare costituisce l’elemento non monetario della retribuzione. In particolare:

- › **i benefit** sono beni e servizi non monetari messi a disposizione dei beneficiari, in funzione del ruolo ricoperto e sono finalizzati a migliorare il loro benessere (check up, prestiti, auto ad uso promiscuo, telefono cellulare).
- › **il welfare** è l’insieme dei beni e servizi non monetari messi a disposizione di tutta la popolazione aziendale a prescindere dal ruolo ricoperto, finalizzati a incrementare il benessere individuale e familiare dei dipendenti (servizi alle persone, copertura spese sanitarie, previdenza integrativa, polizze assicurative).

Remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione del Presidente non esecutivo

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Presidente è costituito dalla sola componente fissa.

Di seguito, si riporta la descrizione del pacchetto retributivo come determinato dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 24 aprile 2024, come proposto dal Comitato per le nomine e la remunerazione con il parere del Collegio Sindacale.

> Componente fissa

Per le funzioni di Presidente, la remunerazione fissa è determinata su base annua in 600.000 euro lordi. Il Presidente non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione né per quella di componente il Comitato Sostenibilità (ex art. 2389, comma 1, c.c.).

> Componente variabile

Al Presidente non è attribuita alcuna forma di remunerazione variabile, né di breve né di lungo termine.

> Trattamento di severance

Non è previsto alcun trattamento di severance.

> Benefit

Il Presidente non è assegnatario di benefit ma percepisce il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Di seguito viene descritto il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica alla data di approvazione della presente relazione, come stabilita dal Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2025 (su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione con il parere del Collegio Sindacale).

> Componente fissa

La remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato è stabilita in un importo annuo lordo pari a euro 1.400.000, ripartito tra la remunerazione per il rapporto dirigenziale (euro 1.200.000) e il compenso per l'incarico di Amministratore Delegato (euro 200.000).

L'Amministratore Delegato non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di eventuale componente dei Comitati (art. 2389, comma 1, c.c.).

› Componente variabile di breve termine

Per ciascun esercizio è assegnata all'Amministratore Delegato/Direttore Generale una componente variabile di breve periodo (MBO), correlata al raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione. Tale componente è determinata a target quale 100% della sua retribuzione fissa complessiva, corrispondente a euro 1.400.000, ripartita tra rapporto dirigenziale (euro 600.000) e incarico di Amministratore Delegato (euro 800.000). Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, con una scala parametrica come descritto nel paragrafo "Sistema di Incentivazione di breve Periodo".

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato – su proposta del Comitato, e in coerenza con l'architettura generale – i seguenti obiettivi d'incentivazione per l'MBO 2026:

Obiettivi	Peso	Min vs Tgt	Target	Max vs Tgt
TIM Group EBITDA After Lease Reported (GATE)	30%	-5%	Budget	+5%
TIM Group Equity Free Cash Flow After Lease	30%	-15%	Budget	+15%
TIM Group Net Financial Position After Lease	12%	+5%	Budget	-5%
TIM Group Revenues Reported	10%	-2%	Budget	+2%
ESG KPI's:				
○ Percentuale detractor al 4Q26 (6%)	18%	Min	Target	Max
○ Social: Assunzioni donne su totale assunzioni TIM Domestic (6%)		-1 pp	Target	+1 pp
○ Environment: Lancio del piano di transizione ambientale di Gruppo (6%)		Min	Target	Max

Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, quindi sono possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi per l'apprezzamento dei quali si utilizzerà il meccanismo di interpolazione lineare tra i livelli obiettivo minimo, target e massimo. Inoltre, si conferma la presenza di un obiettivo gate, rappresentato – per quest'anno – dall'obiettivo TIM Group EBITDA After Lease (reported).

› Componente variabile di lungo termine

Piano LTI di Performance Share 2026-2028

L'Amministratore Delegato è destinatario del Piano LTI 2026-2028 precedentemente descritto.

Il numero dei diritti a ricevere azioni al termine del periodo di vesting e subordinatamente alle condizioni previste dal Documento Informativo (cfr [Gruppo TIM | Assemblea degli azionisti di Telecom Italia – 15 aprile 2026](#)) e al Regolamento attuativo sarà determinato rapportando il 100% della Retribuzione Fissa al valore del titolo TIM, determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi rilevati nell'ultimo mese (art. 9, co. 4, lett. a TUIR) rispetto al giorno di assegnazione.

Il set degli obiettivi di performance è rappresentato nella tabella seguente:

Obiettivi	Peso	Min vs Tgt	Target	Max vs Tgt
TIM Group EBITDA After Lease - CAPEX Reported cumulato nel triennio 2026-2028	50%	-20%	Target	+20%
Environment: Penetrazione del traffico 5G (leva di ecoefficienza della rete mobile) a fine 2028	15%	-2 pp	Target	+2 pp
Social: Incremento del valore medio di AI Literacy in TIM SpA a fine 2028	15%	-5 pp	Target	+5 pp
TSR performance comparata rispetto ai peers (Con gate TSR>0)	20%	6° posto	4° posto	2° posto

Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, quindi sono possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi per l'apprezzamento dei quali si utilizzerà il meccanismo di interpolazione lineare tra i livelli obiettivo minimo, target e massimo.

> **Trattamento di severance**

In caso di cessazione del rapporto di Amministrazione senza giusta causa o di dimissioni per giusta causa, intervenute prima della naturale scadenza del mandato, è prevista la corresponsione di un'indennità. La medesima indennità trova applicazione in caso di change of control, ovvero una qualsivoglia operazione straordinaria che comporti un cambiamento nel controllo della Società ex art. 2359 c.c.. L'indennità è determinata in misura pari ai compensi spettanti per la carica, sino alla naturale scadenza del mandato, con un massimo di 24 mensilità (calcolate come somma della componente fissa e MBO).

Rispetto al recesso dal contratto di lavoro subordinato da dipendente da parte della Società in assenza di giusta causa o di dimissioni per giusta causa o in caso di change of control (ovvero una qualsivoglia operazione straordinaria che comporti un cambiamento nel controllo della Società ex art. 2359 c.c.), è previsto il trattamento di fine rapporto stabilito dalla legge e dal CCNL, con riconoscimento di 24 mensilità supplementari.

> **Clawback**

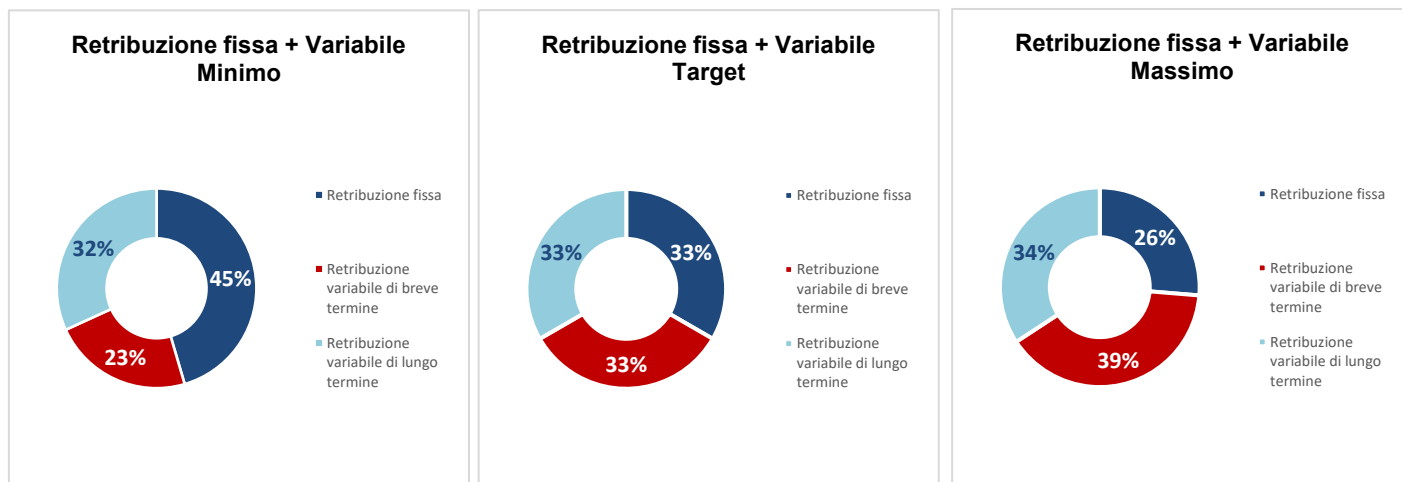
Alla componente variabile della retribuzione si applica la clausola di clawback delle somme erogate, come da policy e da best practices di mercato.

> **Benefit e Welfare**

In relazione al rapporto di lavoro dirigenziale l'Amministratore Delegato usufruisce dei benefici previsti per la dirigenza della Società (copertura sanitaria attraverso l'assistenza sanitaria integrativa dei dirigenti del Gruppo TIM; copertura previdenziale integrativa attraverso l'adesione al Fondo Pensione Complementare Dirigenti Gruppo TIM; coperture assicurative per infortuni professionali/extraprofessionali, vita e invalidità da malattia; autovettura aziendale ad uso promiscuo; check up). Trova applicazione anche nei confronti dell'Amministratore Delegato la "polizza per rischi professionali" stipulata dalla Società e riguardante la totalità dei Directors & Officers. È inoltre prevista per tutta la durata del contratto la copertura delle spese di housing sulla sede di lavoro.

> Pay mix

Il pay mix per il 2026 viene rappresentato di seguito. Le percentuali indicate assumono, alternativamente, l'erogazione del valore minimo, target e massimo, sia per il sistema di incentivazione di breve – MBO – che per i sistemi di incentivazione di lungo periodo.



Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Si riportano di seguito i nominativi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al 31 dicembre 2025:

Amministratori:	
Pietro Labriola	Amministratore Delegato e Chief Executive Officer di TIM S.p.A. Direttore Generale di TIM S.p.A.
Dirigenti:	
Alberto Maria Griselli	Diretor Presidente TIM S.A.
Adrian Calaza Noia	⁽¹⁾ Chief Financial Office
Paolo Chiriotti	Chief Human Resources & Organization Office
Leonardo De Carvalho Capdeville	⁽²⁾ Chief Technology Office
Giampaolo Leone	Responsabile Procurement & Logistics
Roberto Mazzilli	Chief IT Group Office
Agostino Nuzzolo	Responsabile Legal, Regulatory & Tax
Claudio Giovanni Ezio Ongaro	Chief Strategy, Business Development & Wholebuy Office
Piergiorgio Peluso	⁽³⁾ Chief Financial Office
Andrea Rossini	Chief Consumer, Small & Medium and Mobile Wholesale Market Office
Eugenio Santagata	⁽⁴⁾ Chief Public Affairs, Security and International Business Office
Elio Schiavo	Chief Enterprise and Innovative Solutions Office

(1) Il dott. Adrian Calaza Noia ha ricoperto la carica fino al 6 novembre 2025.

(2) L'ing. Leonardo De Carvalho Capdeville copre la carica dal 5 agosto 2025

(3) Il dott. Piergiorgio Peluso copre la carica dal 6 novembre 2025

(4) Il dott. Eugenio Santagata ha ricoperto la carica fino al 30 agosto 2025

A partire dal 19 gennaio 2026 - si qualificano come key manager del Gruppo anche:

- Maria Enrica Danese, Responsabile Corporate Communications & Sustainability di TIM
- Alessandra Michelini, Amministratrice Delegata di Telsy
- Sabina Strazzullo, Responsabile Public Affairs di TIM.

La struttura del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ad esclusione dell'Amministratore Delegato, è così costituita per il 2026:

› **Componente fissa**

L'indirizzo per il 2026 è di mantenere i livelli retributivi in linea con la mediana di mercato, adottando criteri selettivi per l'adeguamento della remunerazione fissa.

› **Componente Variabile a Breve Termine (MBO)**

Il piano di incentivazione annuale per il 2026, con pay opportunity a target pari al 50%-75% (in funzione del ruolo) della retribuzione fissa, è in sostanziale continuità rispetto all'anno precedente.

Di seguito si riportano gli schemi di riferimento degli obiettivi:

Chief Enterprise and Innovative Solutions Office

Obiettivi	Peso
TIM Group EBITDA After Lease Reported (Gate)	30%
TIM Domestic (Europe) Equity Free Cash Flow After Lease	22%
Segment allocated EBITDA After Lease (Cash View)	20%
Segment allocated Service Revenues	10%
ESG KPI's: <ul style="list-style-type: none"> ○ Percentuale detractor al 4Q26 (6%) ○ Social: Assunzioni donne su totale assunzioni TIM Domestic (6%) ○ Enviroment: Lancio del piano di transizione ambientale di Gruppo (6%) 	18%

Chief Consumer, Small & Medium and Mobile Wholesale Market Office

Obiettivi	Peso
TIM Group EBITDA After Lease Reported (Gate)	30%
TIM Domestic (Europe) Equity Free Cash Flow After Lease	22%
Segment allocated EBITDA After Lease (Cash View)	20%
Segment allocated Service Revenues	10%
ESG KPI's: <ul style="list-style-type: none"> ○ Percentuale detractor al 4Q26 (6%) ○ Social: Assunzioni donne su totale assunzioni TIM Domestic (6%) ○ Enviroment: Lancio del piano di transizione ambientale di Gruppo (6%) 	18%

Altre Funzioni a riporto diretto dal CEO

Obiettivi	Peso
TIM Group EBITDA After Lease Reported (Gate)	30%
TIM Domestic (Europe) Equity Free Cash Flow After Lease	22%
Obiettivi Specifici di Funzione	30%
ESG KPI's: <ul style="list-style-type: none"> o Percentuale detractor al 4Q26 (6%) o Social: Assunzioni donne su totale assunzioni TIM Domestic (6%) o Enviroment: Lancio del piano di transizione ambientale di Gruppo (6%) 	18%

Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, con una scala parametrica come descritto nel paragrafo “Sistema di Incentivazione di breve Periodo”.

› Componente Variabile a Lungo Termine

Piano LTI di Performance Share 2026-2028

I Dirigenti con Responsabilità Strategica sono destinatari del Piano LTI di Performance Share 2026-2028, precedentemente descritto.

Il set degli obiettivi attribuiti è il medesimo dell'Amministratore Delegato:

Obiettivi	Peso	Min vs Tgt	Target	Max vs Tgt
TIM Group EBITDA After Lease - CAPEX reported cumulato nel triennio 2025-2027	50%	-20%	Target	+20%
Enviroment: Penetrazione del traffico 5G (leva di ecoefficienza della rete mobile) a fine 2028	15%	-2 pp	Target	+2 pp
Social: Incremento del valore medio di AI Literacy in TIM SpA a fine 2028	15%	-5 pp	Target	+5 pp
TSR performance comparata rispetto ai peers (Con gate TSR>0)	20%	6° posto	4° posto	2° posto

› Trattamento di severance e di non competition

Sono previsti i trattamenti applicabili in virtù di norme di legge e CCNL. Le indennità supplementari previste non potranno di norma eccedere le 24 mensilità (calcolate come somma di retribuzione annua lorda e MBO), in linea con le più recenti raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance e con i principi di misurabilità raccomandati dal Codice.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente in assenza di giusta causa di licenziamento o, per alcune risorse, in caso di change of control (ovvero una qualsivoglia operazione straordinaria che comporti un cambiamento nel controllo della Società ex art. 2359 c.c.), l'Amministratore Delegato individua le risorse che, in ragione della rilevanza e della strategicità del ruolo ricoperto, possono essere destinatarie del trattamento di severance. A tale trattamento potrà essere associato un patto di non competition per una durata massima di un anno, il cui corrispettivo è calcolato sulla remunerazione fissa.

> Clawback

Alla componente variabile della retribuzione si applica la clausola di clawback delle somme erogate, come da policy e da best practices di mercato.

> Benefit & Welfare

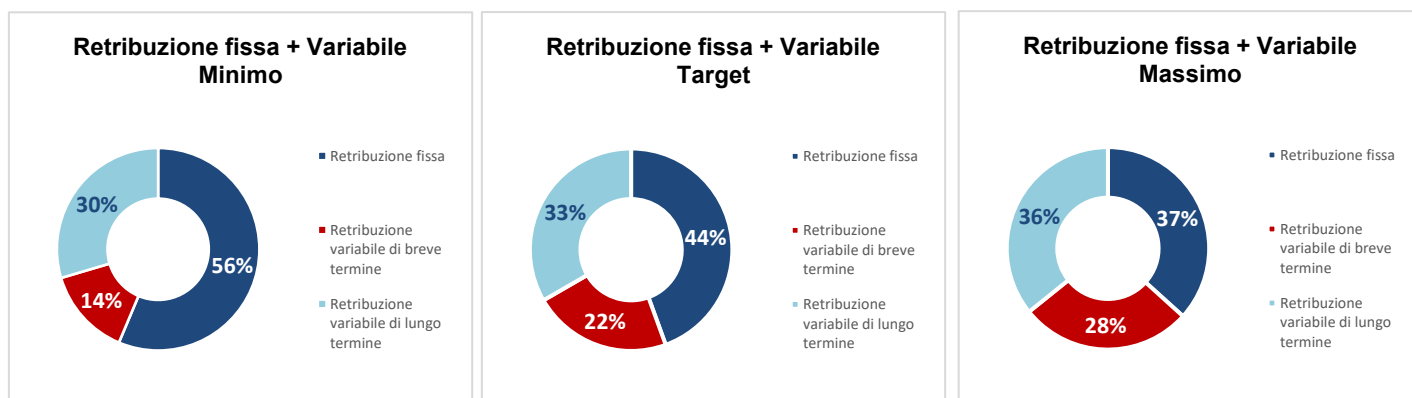
Sono riconosciuti benefit analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale: autoveicolo ad uso promiscuo, polizze assicurative (infortuni professionali/extraprofessionali, vita e invalidità da malattia), copertura sanitaria integrativa, fondo pensionistico integrativo e Check Up. Laddove necessario è previsto il servizio di locazione, attivato direttamente dalla Società. Trova applicazione anche nei confronti dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche la “polizza per rischi professionali” sottoscritta dalla Società e applicabile ai Directors & Officers.

> Bonus

È esclusa l’assegnazione di bonus svincolati da condizioni di performance (sistema di incentivazione di breve o lungo termine), in linea con le best practice di mercato e con le più recenti raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance.

> Pay mix

Per il 2026, le percentuali assumono, alternativamente, l’erogazione del valore minimo, target e massimo, sia per il sistema di incentivazione di breve – MBO – che per i sistemi di incentivazione di lungo periodo.



Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Per quanto concerne il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i meccanismi di incentivazione sono i medesimi adottati per la generalità dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, illustrati in precedenza.

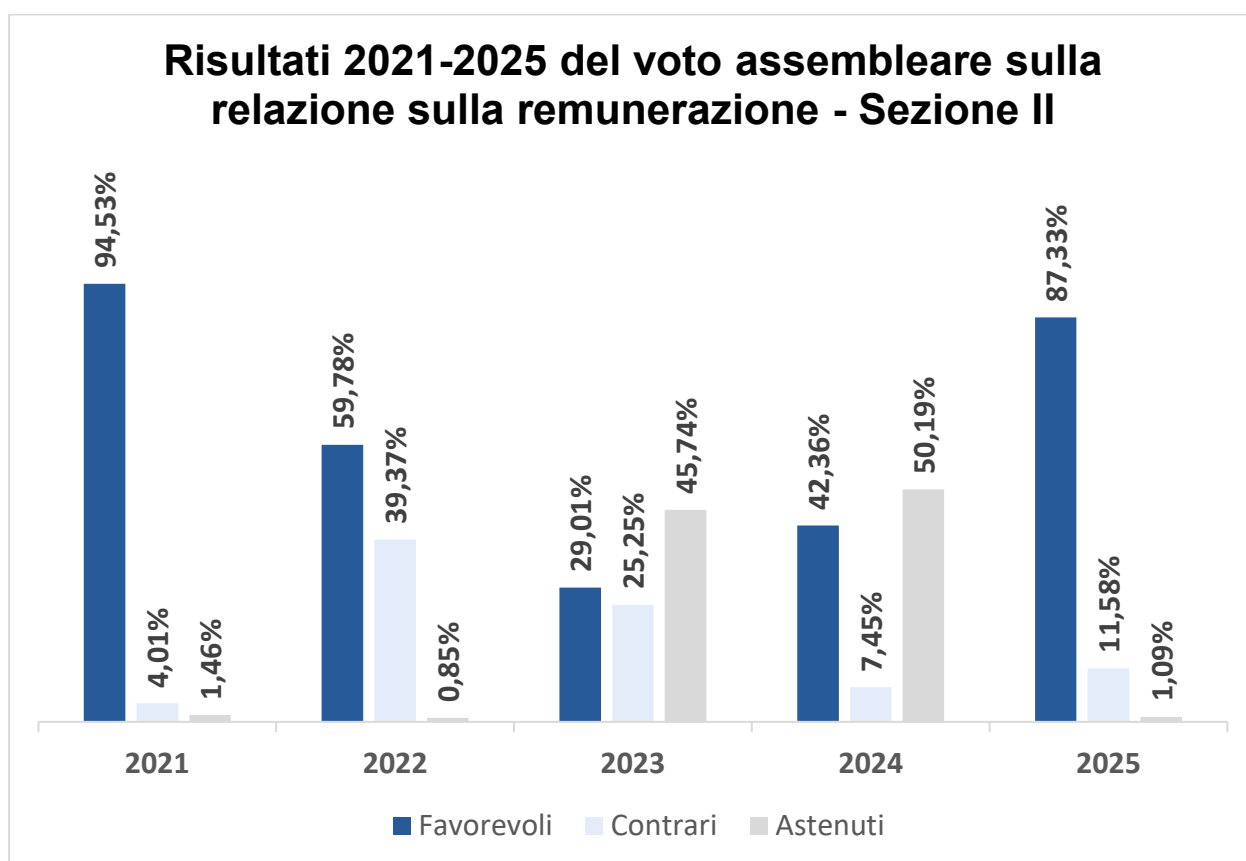
SEZIONE II

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025

In questa sezione vengono descritte le misure retributive a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'anno 2025.

Si conferma che, nel corso del 2025, i compensi sono stati corrisposti in linea con quanto stabilito dalla Politica di Remunerazione 2025 da ultimo approvata.

Di seguito viene rappresentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione – Sezione II, nel periodo 2021 - 2025, calcolato sulle azioni per le quali è stato espresso il voto.



Le attività di analisi dei risultati assembleari da parte del Comitato e del Consiglio di Amministrazione descritte nella sezione Executive Summary hanno avuto ad oggetto anche l'esito del voto non vincolante sulla Sezione II. Parimenti, nel corso degli incontri di engagement tenutesi sia nel maggio-giugno 2024 sia nel gennaio-febbraio 2025, sono state approfondite le aspettative degli stakeholder rispetto alle modalità e al livello di dettaglio della disclosure sui compensi corrisposti.

Remunerazione dei Consiglieri

Il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma 1, cod. civ. è stato stabilito dall'Assemblea del 23 aprile 2024 in massimi euro 1.300.000 annui lordi.

Il Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2024 ha ripartito tale compenso complessivo attribuendo un importo fisso di euro 100.000 lordi annui a ciascun Consigliere. Non è prevista alcuna remunerazione legata ai risultati aziendali, né indennità di severance. Fanno eccezione il Presidente e l'Amministratore Delegato, la cui remunerazione è diversamente strutturata, come dettagliatamente previsto nei paragrafi seguenti.

Di seguito sono riportati i compensi aggiuntivi per Consiglieri componenti dei Comitati endoconsiliari:

Comitato Sostenibilità

Alberta Figari (P)

Pietro Labriola

Alessandra Perrazzelli²⁵

Giovanni Gorno Tempini

Stefano Siragusa²⁶

Compensi: € 40.000 per ciascun componente (il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato non percepiscono compenso)

Comitato per il controllo e i rischi

Federico Ferro Luzzi (P)

Paola Camagni

Paola Giannotti De Ponti

Compensi:
Presidente: € 70.000
Componenti: € 50.000

Comitato per le nomine e la remunerazione

Paola Giannotti De Ponti (P)

Alessandra Perazzelli²⁵

Umberto Paolucci²⁷

Compensi:
Presidente: € 50.000
Componenti: € 40.000

Comitato Parti Correlate

Paola Camagni (P)

Federico Ferro Luzzi

Umberto Paolucci²⁷

Compensi:
Presidente: € 50.000
Componenti: € 40.000

²⁵ Alessandra Perrazzelli è stata cooptata in sostituzione di Domitilla Benigni, dimissionaria il 25 settembre 2025, nonché nominata in pari data componente del Comitato e confermata nel ruolo di Consigliere dall'Assemblea degli Azionisti del 28 gennaio 2026

²⁶ Stefano Siragusa è stato nominato componente del Comitato in data 19 gennaio 2026

²⁷ Lorenzo Cavalaglio è stato cooptato in sostituzione di Umberto Paolucci dimissionario il 1° gennaio 2026 e confermato nel ruolo di consigliere dall'Assemblea degli azionisti del 28 gennaio 2026

Per i Consiglieri privi di particolari cariche non sono previsti compensi variabili, né l'assegnazione di benefit, fermo il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica.

Il dettaglio analitico dei compensi, nominativamente percepiti dai Consiglieri, è riportato nella tabella 1 della seconda parte della presente sezione.

Remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso dei Sindaci è stato stabilito dall'Assemblea del 23 aprile 2024 a valere per l'intera durata del mandato (fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2026) in euro 135.000 annui lordi per il Presidente del Collegio Sindacale ed euro 95.000 annui lordi per ciascun Sindaco effettivo. Inoltre, il Sindaco Anna Doro percepisce - in qualità di componente dell'Organismo di Vigilanza - un compenso aggiuntivo pari a euro 15.000 annui lordi.

Collegio Sindacale

Francesco Fallacara (P)

Mara Vanzetta

Francesco Schiavone Panni

Anna Doro

Massimo Gambini

I Sindaci non percepiscono compenso variabile, né sono assegnatari di benefit, ma percepiscono il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica.

Il dettaglio analitico dei compensi, nominativamente percepiti dai Sindaci è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Presidente

| *Alberta Figari*

Il Consiglio di Amministrazione, in data 24 aprile 2024, ha nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione Alberta Figari.

Alla data di pubblicazione della presente Relazione, risultano attribuiti al Presidente i soli poteri risultanti da legge, Statuto e documenti di autodisciplina della Società.

Nel periodo, il pacchetto retributivo è risultato essere il seguente:

- > emolumento fisso su base annua di 600.000 euro lordi. Il Presidente non è stato destinatario dei compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente del Comitato Sostenibilità;
- > nessuna forma di incentivazione variabile;
- > nessun trattamento di fine mandato, nessun *benefit* (solo rimborso spese sostenute per la carica, come da Statuto), nessun *claw back*, nessun trattamento di *severance*.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

| Pietro Labriola

La carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata ricoperta, per l'intero anno, da Pietro Labriola.

La composizione del *compensation package*, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 20 giugno 2024, prevede un importo lordo complessivo annuo fisso di euro 1.400.000, articolato in euro 1.300.000 quale Retribuzione Annuale Lorda per il rapporto di lavoro dipendente ed euro 100.000 quale compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato ex art. 2389, comma 3, c.c. È stata esclusa l'attribuzione di ulteriori compensi per la carica di Consigliere.

Il Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2025 ha deliberato una differente articolazione della remunerazione, a decorrere dal 1° luglio 2025: euro 1.200.000 quale Retribuzione Annuale Lorda per il rapporto di lavoro dipendente ed euro 200.000 quale compenso lordo per la carica di Amministratore Delegato.

Inoltre, sempre a titolo di compenso ex art. 2389, comma 3 c.c., Pietro Labriola è risultato destinatario di un MBO, con ammontare a target pari a euro 1.400.000 lordi, e di Long term Incentive di Performance Share con Pay Opportunity max pari a 1.400.000.

La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi per la componente variabile a breve termine MBO 2025 messo a confronto con i riferimenti assegnati.

Valori in € milioni		LIVELLO OBIETTIVI 2025 RESTATED			CONSUNTIVI	
OBIETTIVO	PESO	Min Payout 50%	Target Payout 100%	Max Payout 150%	Risultato 2025	% raggiung.to Punteggio Ponderato
TIM Group EBITDA After Lease Reported (Gate) ⁽¹⁾	30%	2.848	2.998	3.148	3.902	150% 45%
TIM Group Equity Free Cash Flow After Lease	23%	500	588	676	736	150% 35%
Transformation Program Achievement EBITDA After Lease Minus Capex 2024-2025 cumulated impact	15%	248	275	303	336	150% 23%
TIM Group Service Revenues (reported)	10%	12.258	12.784	13.040	12.860	115% 11%
Indicatori ESG:						
a) Percentuale detractor at 4Q25 (10%)	22%	a) 20,73	a) 18,58	a) 17,47	a) 15,74	a) 150%
b) Environment - Numero di Data Center certificati secondo la Tassonomia europea (6%)		b) 5 DC	b) 10 DC	b) 10 DC+ WUE≤0,19 per 3 DC	b) 11 DC WUE ≤0,19 oltre 3 DC	b) 150%
c) Social - Assunzione donne su totale assunzioni (Gruppo) (6%)		c) 47,0%	c) 48,0%	c) 49,0%	c) 52,8%	c) 150%
						146%

(1) Il Gate costituisce condizione di accesso al bonus legato a tutti gli obiettivi premiati

La guidance fornita al mercato, e relativa a Ricavi Totali e EBITDA After Lease dell'esercizio, non è stata modificata e ha raggiunto un risultato coerente con gli obiettivi di budget. La consuntivazione dell'MBO, che ha operato sugli indicatori di EBITDA After Lease e Service Revenues, appare di conseguenza coerente con i risultati attesi.

I valori obiettivo sono stati adeguati al tasso di cambio effettivo, al fine di perseguire la significatività gestionale del confronto tra il target ed il consuntivo.

Inoltre, previa valutazione del Comitato e in coerenza con quanto definito nella vigente politica di remunerazione, è stata applicata una sola sterilizzazione, relativa alla modifica della durata da 8 a 4 anni del riconoscimento a conto economico dei Costi contrattuali differiti di Rete fissa – effettuata in termini prospettici – che ha comportato maggiori costi (per Acquisti e del Personale) riversati a conto economico al fine di adeguarli alle nuove durate.

Sulla base della percentuale di raggiungimento sopra riportata, l'Amministratore Delegato ha maturato un bonus per la componente variabile a breve termine 2025 nella misura di 2.050.781 euro lordi, corrispondenti al 146,48% del valore a target.

Relativamente al **Piano SOP 2022-2024**, già approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 7 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione di TIM S.p.A. in data 14 aprile 2025 ha approvato la consuntivazione degli obiettivi del Piano, con contestuale esercitabilità delle Opzioni. L'Amministratore Delegato ha maturato il diritto a ricevere un numero di opzioni pari a 26.030.400.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 giugno 2025 ha approvato una serie di modifiche a detto Piano di Stock Options 2022-2024. Tali integrazioni sono state introdotte per neutralizzare gli effetti della significativa discontinuità aziendale derivante dall'operazione di cessione della rete fissa (NetCo) e per preservare la finalità incentivante e di retention del Piano originario per il management.

Le suddette modifiche, più oltre esplicitate, si applicano ai beneficiari delle opzioni SOP 2022-2024 che: (i) alla data del 24 giugno 2025 erano ancora legati da rapporto di lavoro dipendente o di amministrazione con TIM o altra Controllata (ad esclusione di Telecom Italia Sparkle S.p.A.) e (ii) hanno optato per l'adesione alle nuove regole di cui infra, rinunciando alla regolazione precedente in materia di strike price e periodo di esercizio ("Beneficiari Non Cessati Aderenti").

In particolare, le modifiche proposte riguardano:

- la determinazione di un diverso valore di strike price, ridotto dal prezzo originario di 0,424 euro al Nuovo Strike Price di 0,3465 euro (calcolato sulla base della media ponderata dei prezzi di mercato dell'azione TIM registrati nei 30 giorni precedenti la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2025), con connessa riparametrazione del payout massimo conseguibile dai Beneficiari Non Cessati Aderenti;
- la determinazione di un diverso periodo di esercizio, che decorrerà dal 1° febbraio 2027 al 14 aprile 2027 per i Beneficiari Non Cessati Aderenti, come definiti in precedenza.

Per maggiori dettagli si rimanda al documento informativo pubblicato su <https://www.gruppotim.it/content/dam/gt/investitori/doc---avvisi/anno-2025/Modifica-Documento-informativo-SOP-2022-2024-DEF-ITA-26-05.pdf>

L'Assemblea degli Azionisti del 24 giugno 2025 ha approvato il **Piano LTI di Performance Shares 2025-2027**, finalizzato a rafforzare l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti, mediante l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie TIM subordinatamente al raggiungimento di specifici obiettivi di performance su base triennale.

Il Piano è rivolto all'Amministratore Delegato ed a esponenti del management del Gruppo (tra cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

Il Piano si configura come un piano equity based ed equity settled, strutturato su un orizzonte temporale triennale, in linea con le best practice di mercato in materia di remunerazione. Ai Beneficiari del Piano viene attribuito un numero di Performance Shares proporzionale alla propria retribuzione annua lorda. In particolare, la pay opportunity rispetto al base salary sarà in funzione del ruolo e della performance raggiunta.

Il numero delle Azioni assegnate ai Beneficiari alla Maturazione è direttamente correlato al grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance di seguito illustrati, costituiti da un obiettivo economico-finanziario, due obiettivi ESG nonché un obiettivo market-based relativo al Total Shareholder Return (TSR, che misura il rendimento complessivo dell'investimento nelle Azioni nel triennio di riferimento, tenendo conto della variazione di prezzo delle Azioni e dei dividendi distribuiti dalla Società).

In particolare:

- l'obiettivo economico-finanziario è costituito dal TIM Group EBITDA AL - CAPEX reported cumulato nel triennio 2025-2027;
- gli obiettivi ESG sono connessi (i) all'eco-efficienza della rete mobile e (ii) alla percentuale di individui del genere femminile in posizione di responsabilità nel perimetro Domestic;
- relativamente al TSR (Total Shareholder Return) la performance sarà calcolata verificando il posizionamento del Total Shareholder Return di TIM rispetto ad un paniere di peers costituito da dieci peers TLC europei.

	OBIETTIVI	PESO
<i>Economico-finanziario</i>	TIM Group EBITDA After Lease - CAPEX reported cumulato nel triennio 2025-2027	50%
<i>ESG</i>	Enviroment: Eco-efficienza della rete mobile	15%
	Social: Donne in posizione di responsabilità come definito per il piano (perim.Domestic)	15%
<i>TSR</i>	TSR performance comparata rispetto ai peers	20%

Il Piano avrà termine alla eventuale maturazione delle Performance Shares secondo quanto sarà accertato dal Consiglio di Amministrazione in occasione dell'approvazione del bilancio consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2027 (e dunque nell'esercizio 2028), fermo il successivo Lock-up e l'assoggettamento a Claw-back.

La curva di payout è così definita: 50% della Pay Opportunity al valore minimo, 75% della Pay Opportunity al valore target, 100% della Pay Opportunity al valore massimo.

Il numero delle azioni attribuito per l'intero Piano all'Amministratore Delegato, al raggiungimento massimo (100% della Pay Opportunity), risulta pari a 3.438.958.

Per ulteriori dettagli si rinvia al documento informativo dell'iniziativa consultabile al link <https://www.gruppotim.it/content/dam/gt/investitori/doc---avvisi/anno-2025/Documento-Informativo-LTI-Performance-Shares-2025-2027-.pdf>

Relativamente alla voce “benefici non monetari” (colonna 4 della tabella 1) si specifica che si tratta di importi riferiti alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria, ai benefit auto e cellulare e altri benefici non monetari, per un importo complessivo annuo pari a euro 64.727,41 (di cui la maggior parte, euro 47.828,00 riferiti a previdenza e assistenza).

Nell'esercizio 2025 la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, nell'ambito della remunerazione totale dell'Amministratore Delegato è risultata pari al 49% (fisso/totale) e al 51% (variabile/totale), come riportato nella tabella 1 (colonna 8) della seconda parte di questa sezione.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati costituiti dalla retribuzione annua lorda relativa al rapporto di lavoro dipendente. Gli interventi effettuati nell'anno 2025 sono stati conformi a quanto previsto nella politica di remunerazione applicabile.

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione 2025 da ultima approvata, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono risultati destinatari di una componente variabile a breve termine MBO, i cui primi tre obiettivi erano gli stessi dell'Amministratore Delegato, ma con pesi diversi, completati, poi, da obiettivi specifici relativi al perimetro di attuazione, come le Service Revenues e l'EBITDA del Segmento di riferimento, che qui di seguito si riportano per la Direzione Consumer, Small & Medium and Mobile Wholesale Market Office (CC) e Direzione Enterprise and Innovative Solutions Office (CE), e/o da altri obiettivi specifici di funzione.

Valori in € milioni	PESO I Linea		LIVELLO OBIETTIVI 2025		
	Funzioni Commerciali	Altre Funzioni	RESTATED		
			Min Payout 50%	Target Payout 100%	Max Payout 150%
OBIETTIVO					
TIM Group EBITDA After Lease Reported (Gate)	25%	25%	2.848	2.998	3.148
TIM Group Equity Free Cash Flow After Lease	13%	13%	500	588	676
Transformation Program Achievement EBITDA After Lease Minus Capex 2024-2025 cumulated impact	10%	10%	248	275	303
Indicatori ESG:					
a) Percentuale detractor at 4Q25 (10%)			a) 20,73	a) 18,58	a) 17,47
b) Environment - Numero di Data Center certificati secondo la Tassonomia europea (6%)	22%	22%	b) 5 DC	b) 10 DC	b) 10 DC+ WUE≤0,19 per 3 DC
c) Social - Assunzione donne su totale assunzioni (Gruppo) (6%)			c) 47,0%	c) 48,0%	c) 49,0%
Segment Ebitda consolidato CC	15%	-	2.772	2.918	3.064
CE			1.032	1.086	1.140
Segment Services Revenues CC	15%	-	5.305	5.413	5.521
CE ¹			3.212	3.278	3.344
Obiettivi specifici di funzione	-	30%			

¹ compreso Olivetti, Noovle, Telsy

Nella tabella che segue si riporta il valore medio % di payout per la componente variabile a breve termine MBO 2025 di coloro che avevano la qualifica di Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel 2025, messo a confronto con i valori medi di coloro che, negli esercizi precedenti, avevano la medesima qualifica.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Payout Medio	146%	122%	107%	142%	*	91%	102%	*	107%	95%

(*) In considerazione del mancato raggiungimento dell'obiettivo TIM Group Ebitda al livello minimo (95% del target di budget), a valere quale condizione di accesso a tutti gli altri obiettivi, l'intera misura MBO è stata cancellata.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2025 è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Si conferma che, nel corso del 2025, è stata rispettata la politica di remunerazione in vigore in materia di una tantum, benefit e accordi di severance, in riferimento sia ai trattamenti contrattualizzati che alle indennità corrisposte nel periodo.

Relativamente al **Piano SOP 2022-2024**, vale quanto indicato in precedenza, con la determinazione di un diverso valore di strike price (ridotto dal prezzo originario di 0,424 euro al Nuovo Strike Price di 0,3465 euro) e la determinazione di un diverso periodo di esercizio, che decorrerà dal 1° febbraio 2027 al 14 aprile 2027.

Per maggiori dettagli si rimanda al documento informativo pubblicato su <https://www.gruppotim.it/content/dam/gt/investitori/doc---avvisi/anno-2025/Modifica-Documento-informativo-SOP-2022-2024-DEF-ITA-26-05.pdf>

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno maturato il diritto a ricevere un numero di opzioni complessivamente pari a 40.672.500, esercitabili nel nuovo periodo di esercizio sopra indicato.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 giugno 2025 ha approvato il **Piano di Phantom Shares 2025-2027**. Si tratta di un piano di incentivazione monetaria di lungo termine (Long Term Incentive) basato sul valore della partecipazione al capitale, rivolto a una selezionata platea di dipendenti del Gruppo individuati in base al ruolo strategico ricoperto, che non siano già destinatari del Piano SOP 2022-2024.

A differenza dei piani di stock option o performance shares, questo strumento è “cash settled”: non prevede l'attribuzione di azioni fisiche, bensì di unità virtuali denominate "Phantom Shares". Queste unità attribuiscono al beneficiario il diritto a ricevere un bonus in denaro (Bonus monetario), calcolato sulla base dell'incremento del valore del titolo TIM rispetto a un valore di riferimento iniziale.

In particolare:

- il Valore Soglia (prezzo di riferimento) è fissato in 0,3465 euro, in coerenza con il nuovo strike price definito per il Piano SOP modificato;
- la maturazione del bonus è subordinata ad un valore del titolo a conclusione del Piano (Valore di Maturazione) superiore al Valore Soglia e alla permanenza del rapporto di lavoro tra la Società (o una Controllata) ed il Beneficiario al 31 gennaio 2027 (salve le ipotesi di c.d. good leaver).

Il bonus finale sarà determinato moltiplicando il numero di Phantom Shares maturate per la differenza tra il valore di mercato dell'azione alla data di maturazione e il Valore Soglia di cui sopra. Il valore massimo in ogni caso attribuibile a ciascuna Phantom Shares, una volta intervenuta la maturazione ai fini della corresponsione del Bonus, sarà pari a euro 1,4225.

Al 31 dicembre 2025, tra i destinatari del Piano Phantom Shares sono presenti Dirigenti con responsabilità Strategiche non destinatari di SOP, con un numero di Phantom Shares attribuite per l'intero piano pari a 13.557.500.

Per ulteriori dettagli si rinvia al documento informativo dell'iniziativa consultabile al link: <https://www.gruppotim.it/content/dam/gt/investitori/doc---avvisi/anno-2025/TIM-Documento-Informativo-Piano-di-Phantom-Shares-2025-2027.pdf>

L'Assemblea degli Azionisti del 24 giugno 2025 ha approvato il **Piano LTI di Performance Shares 2025-2027**, già sopra ricordato, rivolto all'Amministratore Delegato ed a esponenti del management del Gruppo (tra cui i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

Il numero delle azioni attribuito complessivamente per l'intero Piano ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche al raggiungimento massimo (100% della Pay Opportunity), risulta pari a 7.663.960.

Per ulteriori dettagli si rinvia al documento informativo dell'iniziativa consultabile al link <https://www.gruppotim.it/content/dam/gt/investitori/doc---avvisi/anno-2025/Documento-Informativo-LTI-Performance-Shares-2025-2027-.pdf>

Il dettaglio analitico dei piani è riportato nelle tabelle dei piani di incentivazione della seconda parte di questa sezione.

Nell'esercizio 2025, la percentuale di compensi di natura fissa sulla remunerazione totale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è risultata essere pari al 55%, come riportato nella tabella 1 (colonna 8) della seconda parte di questa sezione.

Applicazione Della Procedura Di Deroga Alla Politica Di Remunerazione

Nell'anno 2025, per il terzo anno consecutivo, la Società non si è avvalsa della possibilità di attivare la procedura di deroga prevista nella Politica di remunerazione in vigore.

Variazione Annuale Dei Compensi e Performance

Nella tabella di seguito riportata, sono confrontati, per gli ultimi cinque esercizi, la variazione annuale del compenso del Presidente, dell'Amministratore Delegato, e la remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti (escluso l'Amministratore Delegato). Negli importi sono compresi anche i compensi variabili (quando presenti).

TIM S.p.A.	2025	Var.%	2024	Var.%	2023	Var.%	2022	Var.%	2021	Var.%	2020
<i>Valori espressi in migliaia di Euro</i>											
Compenso Presidente	600	0%	600	0%	600	0%	600	0%	600	0%	600
Compenso Amministratore Delegato	2.800	0%	2.800	-4%	2.915	-10%	3.355	161%	1.284	-53%	2.759
Remunerazione media dipendenti	48,2	+1,5%	47,5	+13,9%	41,7	-0,1%	41,8	1,5%	41,2	+2,0%	40,4
Rapporto tra la remunerazione dell'AD e la retribuzione media dei dipendenti	58x		59x		70x		80x		31x		68x

PERFORMANCE	2025	Var.%	2024	Var.%	2023	Var.%	2022
TIM Group (IFRS 16)							
EBITDA Organic After Lease	3.689	+6.5%	3.672	+10.1%	5.304	+6,1%	4.995
Equity Free Cash Flow After Lease	+736		-321		-64		-26
Adjusted Net Debt AL variation (% YoY)	-5.7%		-64.3%		+1.7%		14%
Adjusted Net Debt AL / Organic EBITDA AL	1.9x		<2.x		3.8x		4.0x

Al 31 dicembre 2025, l'EBITDA After Lease organico del Gruppo TIM registra un incremento del 6.5% rispetto all'anno precedente, attribuibile sia al miglioramento della performance nel mercato Domestico (+5.1% anno su anno, grazie anche ad una importante azione di contenimento e trasformazione della base costi, mantenuta stabile nonostante il difficile contesto inflazionistico) sia alle performance del Brasile (+8.5%).

L'equity free cash flow su base after lease si attesta a +736 milioni di euro (incremento di cassa), in miglioramento rispetto all'esercizio precedente (+1.057 milioni di euro).

Il debito netto after lease pari a 6.854 milioni di euro al 31 dicembre 2025, ha registrato una diminuzione di circa 412 milioni di euro rispetto al 31 dicembre 2024 (7.266 milioni di euro).

Conseguentemente il leverage ratio (rapporto Net Debt AL / Organic EBITDA AL) si è attestato a 1.9x.

COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di Amministrazione e di controllo, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Di seguito sono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, di Direttore Generale ovvero il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche (per quest'ultima fattispecie il dato viene riportato in forma aggregata).

In particolare:

- › nella colonna “Compensi fissi” sono riportate le indennità forfettarie e le retribuzioni fisse da lavoro dipendente 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, anche eventualmente a livello aggregato, il compenso agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'Amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.
- › nella colonna “Compensi variabili non equity” sono riportati, alla voce “Bonus e altri incentivi”, le quote di retribuzioni maturate, anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B. Alla voce “Partecipazione agli utili” non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- › nella colonna “Benefici non monetari” è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.;
- › nella colonna “Altri compensi” sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite o dovute; nella colonna “Totale” è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- › nella colonna “Fair value dei compensi equity” è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali;
- › nella colonna “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli Amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza.

Consiglio di Amministrazione

(Importi in migliaia di euro)

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Note	Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (gg.mm)	Scadenza della carica (mm.aa)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity			Fair Value dei compensi equity	TOTALE	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile ⁽¹⁾	Compensi di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
1	Figari Alberta	Presidente	01.01 - 31.12	12.26	600						600		
2	Pietro Labriola	Amm.re Delegato Direttore Generale	01.01 - 31.12	12.26	1.400		1.400	65		117	2.982	49% - 51%	
3	Domitilla Benigni	Consigliere	01.01 - 25.09	12.26	73	58					131		
4	Paola Camagni	Consigliere	01.01 - 31.12	12.26	100	100					200		
5	Federico Ferro Luzzi	Consigliere	01.01 - 31.12	12.26	100	110					210		
6	Giannotti de Ponti	Consigliere	01.01 - 31.12	12.26	100	100					200		
7	Giovanni Gorno Tempini	Consigliere	01.01 - 31.12	12.26	100	40					140		
8	Paolucci Umberto	Consigliere	01.01 - 31.12	12.26	100	80					180		
9	Perrazzelli Alessandra	Consigliere	25.09 - 31.12	12.26	27	22					49		
10	Siragusa Stefano	Consigliere	01.01 - 31.12	12.26	100	40					140		
Totale Consiglio di Amministrazione (a)					2.700	550	1.400	-	65	-	117	4.832	

(1) Proporzionamento compensi: fissi su totale = colonne (1+2+4+5)/7; variabili su totale = colonne (3+6)/7

Collegio Sindacale
(Importi in migliaia di euro)

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Note	Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (gg.mm)	Scadenza della carica (mm.aa)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	TOTALE	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile	Compensi di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
11	Francesco Fallacara	Presidente	01.01 - 31.12	12.26	135					67		202		
12	Anna Doro	Sindaco Effettivo	01.01 - 31.12	12.26	95					15		110		
13	Massimo Gambini	Sindaco Effettivo	01.01 - 31.12	12.26	95					6		101		
14	Francesco Schiavone Panni	Sindaco Effettivo	01.01 - 31.12	12.26	95					60		155		
15	Mara Vanzetta	Sindaco Effettivo	01.01 - 31.12	12.26	95							95		
Totale Collegio Sindacale					515					148		663		

Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾

(Importi in migliaia di euro)

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Note	Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (gg.mm)	Scadenza della carica (mm.aa)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi ⁽³⁾	Fair Value dei compensi equity	TOTALE	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile ⁽²⁾	Compensi di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Compensi nella società che redige il bilancio					4.882		2.485		344		300	8.011	65% - 35%	-
Compensi da società controllate ⁽³⁾					635 (4)		635 (5)				1.293 (6)	2.563	25% - 75%	-
Totale Dirigenti con Responsabilità Strategiche (c)					5.517		3.120		344		1.593	10.574	55% - 45%	-

TOTALE COMPENSI CORRISPOSTI (a+b+c) **8.732** **550** **4.520** **409** **148** **1710** **16.069**

- (1) I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (12 dirigenti).
- (2) Proporzionamento compensi: fissi su totale = colonne (1+2+4+5) / 7; variabili su totale = colonne (3+6) / 7.
- (3) Nella colonna Altri compensi sono riportati i compensi percepiti come membri degli organi societari delle società del Gruppo.
- (4) L'importo fa riferimento al contratto di lavoro locale convertito al cambio medio del 2025 al 31/12/2025 (Real/€ 6,30082).
- (5) L'importo fa riferimento a quanto riconosciuto a titolo di MBO (accantonamento a bilancio), convertito in euro medio del 2025 al 31/12/2025 (Real/€ 6,30082).
- (6) L'importo fa riferimento ai compensi equity dei piani di incentivazione locali basati su strumenti finanziari convertito al cambio medio del 2025 al 31/12/2025 (Real/€ 6,30082).

- 1 **Alberta Figari -Presidente**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
- 2 **Pietro Labriola - Amministratore Delegato e Direttore Generale**
col. 1 L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 1.300 per il I semestre e 1.200 per il II semestre) per la carica di Direttore Generale nonché il compenso fisso ex art. 2389 c 3 c.c. (€/000 100 per il I semestre e 200 per il II semestre) per la carica di Amministratore Delegato, per il periodo 01/01 - 31/12/2025. L'Amministratore Delegato non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione.
col. 3 L'importo, riconosciuto ex art. 2389 c. 3 c.c., si riferisce al "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso per il periodo 01/01 - 31/12/2025. Da aprile 2025 Pietro Labriola, in qualità di Direttore Generale, riceve a foglio paga un importo - non esposto in tabella - a titolo di rimborso spese relativo all'housing, come da *Compensation Package* e in coerenza con le attuali Policy aziendali per il personale Dirigente.
col. 6 L'importo si riferisce al fair value contabilizzato per il primo anno 2025 del Piano Long Term di Performance Share 2025 - 2027
- 3 **Domitilla Benigni - Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione fino al 25 settembre 2025
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione (€/000 29), e di membro del Comitato per la Sostenibilità (€/000 29) fino al 25 settembre 2025.
- 4 **Paola Camagni - Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Presidente del Comitato Parti Correlate (€/000 50), e componente del Comitato per il controllo e i rischi (€/000 50).
- 5 **Federico Ferro Luzzi - Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Presidente del Comitato per il controllo e i rischi (€/000 70) e di membro del Comitato Parti Correlate (€/000 40).
- 6 **Paola Giannotti De Ponti- Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il controllo e i rischi (€/000 50), e Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione (€/000 50).
- 7 **Giovanni Gorno Tempini - Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per la Sostenibilità (€/000 40)
- 8 **Umberto Paolucci - Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato Parti Correlate (€/000 40), di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione (€/000 40)
- 9 **Alessandra Perrazzelli - Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione dal 25.09.2025.
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro dal 25.09.2025 del Comitato Sostenibilità (€/000 40) e di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione (€/000 40)
- 10 **Stefano Siragusa- Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il Comitato di Sostenibilità (€/000 40)
- 11 **Francesco Fallacara – Presidente**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale.
col. 5 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale della società controllata Tim Retail S.r.l (€/000 27). per il periodo 01/01- 31/12/2025 oltre il compenso percepito in qualità di Sindaco Effettivo di TI Sparkle S.p.A. dal 01/01/2025 al 31/12/2025 (€/000 40)
- 12 **Anna Doro – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
col. 5 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza di TIM S.p.A.
- 13 **Massimo Gambini – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
Col.5 * L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Sindaco effettivo di Telsy S.p.A. dal 7.4.25 al 31.12.25 (€/000 5,9)
- 14 **Francesco Schiavone Panni– Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
col. 5 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Presidente di TI Sparkle S.p.A. dal 1.01al 31.12.2025 (€/000 60)
- 15 **Mara Vanzetta – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati per i Piani di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario, le azioni attribuite/assegnabili, a livello aggregato, a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche (incluso tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno). All'Amministratore Delegato e Direttore Generale non sono stati assegnati Piani di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario.

In particolare:

- › nella colonna “Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio” vengono riportati il numero di azioni assegnate negli esercizi precedenti e non vested nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di vesting;
- › nella colonna “Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'esercizio” vengono riportati numero di azioni, assegnate nel corso dell'anno, con indicazione del fair value alla data di assegnazione, del periodo di vesting, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;
- › nella colonna “Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non assegnati” vengono eventualmente riportati numero delle azioni per le quali il periodo di vesting si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono state attribuite al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata;
- › nella colonna “Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e assegnabili” vengono 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 il pro quota previsto dai Regolamenti dei Piani; in caso di mancanza dei dati di consuntivazione delle performance alla data di approvazione della Relazione, la tabella riporta la stima delle azioni assegnabili al 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.

Nome e Cognome	Carica	Piano	Note	Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
				Numero Azioni	Periodo di Vesting	Numero Azioni	Fair value alla data di attribuzione	Periodo di vesting	Data di attribuzione		Prezzo di mercato all'attribuzione	Numero Azioni	
Dirigenti con responsabilità strategiche (nelle società che redige il bilancio)						12.300.412	3,8 €M	1/1/2025 – 31/12/2027					0,9 €M
Totale						12.300.412	3,8 €M	1/1/2025 – 31/12/2027					0,9 €M
Long Term Incentive 2024-2026 - Grant 2025		-				309.687	R\$ 5.333.333	3 anni	05/05/2025	17,22172191			R\$ 1.482.534 ³
Long Term Incentive 2024-2026 - Grant 2024		(A)	261.765 ¹	3 anni							47.239 ²	R\$ 16,54	R\$ 4.406.784 ³
Long Term Incentive 2021-2023 - Grant 2023		(B)	161.984 ¹	3 anni							206.968 ²	R\$ 16,54	R\$ 2.174.153 ³
Long Term Incentive 2021-2023 - Grant 2022		(C)	-	3 anni							187.310 ²	R\$ 16,54	R\$ 83.386 ³
Totale				423.749		290.850	R\$ 5.333.333				338.898		R\$ 8.146.857

A) LTI 2024-2026 - Grant 2024

- 1) Del volume di azioni assegnate nel 2024 pari a 290.850, 29.085 sono diventate vested nel corso dell'esercizio 2025 e 261.765 diventeranno esercitabili nel corso degli anni 2026 e 2027.
- 2) Del totale di 47.239 azioni trasferite, 29.085 corrispondono al volume originario diventato vested, 14.543 azioni aggiuntive sono dovute al raggiungimento del livello di performance e 3.611 ai dividendi pagati in azioni aggiuntive.
- 3) Il Fair Value R\$ 4.406.784 rappresenta l'importo riconosciuto in contabilità nel 2025, che considera il valore associato alle azioni e alle proiezioni di performance.

B) LTI 2021-2023 - Grant 2023

- 1) Del volume di azioni assegnate nel 2023 pari a 323.969, 64.794 sono diventate vested nel corso dell'esercizio 2024, 97.191 sono diventate vested nel corso dell'esercizio 2025 e 161.984 diventeranno esercitabili nel corso degli anni 2026.
- 2) Del totale di 206.968 azioni trasferite, 97.191 corrispondono al volume originario diventato vested, 85.071 azioni aggiuntive sono dovute al raggiungimento del livello di performance e 24.706 ai dividendi pagati in azioni aggiuntive.
- 3) Il Fair Value R\$ 2.174.153 rappresenta l'importo riconosciuto in contabilità nel 2025, che considera il valore associato alle azioni e alle proiezioni di performance.

C) LTI 2021-2023 - Grant 2022

- 1) Del volume di azioni assegnate nel 2022 pari a 226.751, 75.583 sono diventate vested nel corso dell'esercizio 2023, 75.584 sono diventate vested nel corso dell'esercizio 2024 e 75.584 sono diventate vested nel corso dell'esercizio 2025.
- 2) Del totale di 187.310 azioni trasferite, 75.584 corrispondono al volume originario diventato vested, 84.628 azioni aggiuntive sono dovute al raggiungimento del livello di performance e 27.098 ai dividendi pagati in azioni aggiuntive;
- 3) Il Fair Value R\$ 83.386 rappresenta l'importo riconosciuto in contabilità nel 2025, che considera il valore associato alle azioni e alle proiezioni di performance.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli organi di amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati gli incentivi variabili di natura monetaria previsti a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e, a livello aggregato, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (comprendendo tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno).

Nel 2025 sono stati previsti Bonus erogabili e Bonus differiti, riferiti questi ultimi ai piani di incentivazione "Phantom Shares" di cui al relativo dettaglio nel presente documento.

Viene riportato l'Incentivo variabile di Breve Termine maturato nell'anno sulla base della consuntivazione della performance degli obiettivi definiti per l'anno di esercizio; in caso di indisponibilità del risultato di performance alla data di approvazione della Relazione, la tabella riporta la stima degli incentivi maturati considerando a livello target le performance non ancora consuntivate.

Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente nelle altre voci. Per il 2025 si tratta dei citati piani di incentivazione "Phantom Shares", con eventuale erogazione non prima dell'anno 2027.

Il totale degli importi della voce "erogabile" della colonna "Bonus dell'anno" e della colonna "Altri bonus", coincide con quanto indicato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della tabella 1 se erogati nell'anno.

(Importi in migliaia di euro)

A Nome e Cognome	B Carica	1 Piano	2 Bonus dell'anno			3 Bonus anni precedenti			4 Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
Pietro Labriola Amministratore Delegato e Direttore Generale		MBO 2025 Delibera CdA	1.400						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	2.485						
		Phantom Shares						584 ⁽²⁾	
Compensi nelle società controllate e collegate		MBO 2025	635 ⁽¹⁾						
TOTALE			4.520					584	

(1) L'importo fa riferimento a quanto riconosciuto a titolo di MBO (sulla base del dato accantonato a Bilancio 2025), convertito in euro al cambio medio 2025 (Real/€ 6,30082).

(2) L'importo fa riferimento alla quota 2025 - calcolata a costo, con fair value del 31.12.2025 - relativa al Piano di Incentivazione Long Term "Phantom Shares" equity based/cash settled, di cui al relativo dettaglio nel presente documento.

SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente vengono riportate le partecipazioni detenute da tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, di componente del Collegio Sindacale, di Direttore Generale ovvero il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche (per quest'ultima fattispecie il dato viene riportato in forma aggregata).

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Consiglio di Amministrazione							
Alberta Figari	Presidente	=	=	=	=	=	=
Pietro Labriola	Amministratore Delegato Direttore Generale	TIM S.p.A.	Ordinarie	2.900.000	=	=	2.900.000
		TIM S.A.	Ordinarie (1)	850.380 (2)	=	850.380	=
Paola Camagni	Consigliere	=	=	=	=	=	=
Federico Ferro Luzzi	Consigliere	=	=	=	=	=	=
Giovanni Gorno Tempini	Consigliere	=	=	=	=	=	=
Domitilla Benigni	Consigliere	=	=	=	=	=	=
Paola Giannotti De Ponti	Consigliere	=	=	=	=	=	=
Umberto Paolucci	Consigliere	=	=	=	=	=	=
Alessandra Perrazzelli	Consigliere	=	=	=	=	=	=
Stefano Siragusa	Consigliere	TIM S.p.A.	Ordinarie	1.553.280	500.000	2.053.280	=
Collegio Sindacale							
Francesco Fallacara	Presidente	=	=	=	=	=	=
Anna Doro	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Massimo Gambini	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Dirigenti con Responsabilità Strategiche							
12		TIM S.p.A.	Ordinarie Risparmio	3.204.869 (3) =	200.000 =	443.000 =	2.961.869 (3) =
		TIM S.A.	Ordinarie (1)	248.153	441.517	248.153	441.517

Nota: due su dodici dirigenti con responsabilità strategica sono usciti dal gruppo (per essi il dato risale alla data di cessazione di lavoro)

(1) Azioni quotate sui mercati NYSE e BOVESPA.

(2) Azioni ottenute attraverso la conversione di stock options ricevute dalla società TIM S.A.

(3) Di cui 9.576 detenute dal coniuge non legalmente separato

Appendice – Tabelle sui piani di compensi

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

L'Assemblea degli Azionisti del 24 giugno 2025 ha approvato una serie di modifiche al Piano di Stock Options 2022-2024, già approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 7 aprile 2022, con le condizioni e finalità illustrate nella presente relazione e nel Documento Informativo disponibile sul sito internet.

La consuntivazione degli obiettivi collegati a detto Piano è stato oggetto di approvazione del Consiglio di Amministrazione di TIM S.p.A. in data 14 aprile 2025, ed in tale data le Opzioni sono diventate esercitabili.

le modifiche proposte riguardano:

- la determinazione di un diverso valore di strike price, ridotto dal prezzo originario di 0,424 euro al Nuovo Strike Price di 0,3465 euro (calcolato sulla base della media ponderata dei prezzi di mercato dell'azione TIM registrati nei 30 giorni precedenti la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2025), con connessa riparametrazione del payout massimo conseguibile dai Beneficiari Non Cessati Aderenti;
- la determinazione di un diverso periodo di esercizio, che decorrerà dal 1° febbraio 2027 al 14 aprile 2027 per i Beneficiari Non Cessati Aderenti, come definiti in precedenza

Nella tabella seguente vengono riportati i dettagli del Piano SOP modificato a cui hanno aderito i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

SOP 2022-2024 modificate

Data: 31/12/2025

Nominativo o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	QUADRO 2								
			Descrizione strumento	Numero di opzioni a target	Data di assegnazione	Nuovo Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio	Numero di opzioni consuntivate	Fair Value Anno 2025	Fair Value Consuntivo
Pietro Labriola	Amm.re Delegato e Direttore Generale	07/04/2022 24/06/2025	Stock options	24.000.000	10/05/2022	€ 0,3465	€ 0,26	01/02/2027 – 14/04/2027	26.030.400	536.877	€ 2.863.344
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		07/04/2022 24/06/2025	Stock options	37.500.000	10/05/2022	€ 0,3465	€ 0,26	01/02/2027 – 14/04/2027	40.672.500	838.870	€ 4.473.975

Glossario

AI Literacy: Livello di competenza, consapevolezza e capacità pratica sull'Intelligenza Artificiale, rilevante per il governo del cambiamento tecnologico.

Amministratori esecutivi: Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione.

Assemblea degli Azionisti: Organo societario che esprime il voto sulla Politica di Remunerazione e approva i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Benchmark retributivo: Analisi comparativa dei livelli e delle strutture di remunerazione rispetto a un gruppo di società comparabili.

CapEx (Capital Expenditures): Investimenti del Gruppo in attività immobilizzate materiali e immateriali di natura operativa.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dirigenti.

Change of Control: Operazione straordinaria che comporta un cambiamento nel controllo della Società ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Clawback: Meccanismo contrattuale che consente il recupero della remunerazione variabile già erogata in caso di eventi o comportamenti predefiniti.

Codice di Corporate Governance: Codice promosso dal Comitato per la Corporate Governance che fornisce raccomandazioni in materia di governo societario.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione: Comitato endoconsiliare con funzioni istruttorie e propositive in materia di nomine e politiche retributive.

Detractors (Detrattori): Clienti che esprimono un basso livello di soddisfazione, la cui riduzione è utilizzata come KPI per misurare il miglioramento della *Customer Experience*.

EBITDA After Lease: Indicatore di performance che misura il risultato operativo del Gruppo al netto degli effetti contabili dei leasing.

ESG (Environmental, Social and Governance): Fattori ambientali, sociali e di governo societario integrati nei sistemi di incentivazione.

Engagement: Processo strutturato di dialogo con azionisti, investitori e stakeholder rilevanti.

Gate: Condizione di accesso al sistema di incentivazione variabile, necessaria per la maturazione del premio.

IFRS 16: Principio contabile internazionale che disciplina il trattamento dei contratti di leasing.

LTI (Long Term Incentive): Sistema di incentivazione di lungo termine finalizzato all'allineamento tra management e azionisti.

Lock-up: Periodo di indisponibilità alla vendita delle azioni attribuite a seguito del vesting.

MBO (Management By Objectives): Sistema di incentivazione di breve termine basato sul raggiungimento di obiettivi annuali.

Pay Mix: Composizione percentuale tra remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Peer Group: Insieme di società comparabili utilizzato per le analisi di benchmark retributivo.

Performance Share: Strumento di incentivazione azionaria subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance.

Politica di Remunerazione: Documento che definisce principi, criteri e strumenti di remunerazione degli organi sociali e del management.

Remunerazione Fissa: Componente della remunerazione non collegata ai risultati di performance.

Remunerazione Variabile: Componente della remunerazione collegata al raggiungimento di obiettivi di performance.

Sell to Cover: Meccanismo di vendita di una quota di azioni per far fronte agli oneri fiscali.

ServiceCo: Perimetro aziendale focalizzato sull'offerta di servizi e piattaforme tecnologiche, distinto dalla rete infrastrutturale, che definisce l'ambito di responsabilità e di rendicontazione dei risultati per l'incentivazione del management.

Severance: Indennità riconosciuta in caso di cessazione del rapporto secondo condizioni predefinite.

Stock Option: Diritto a ricevere azioni della Società a un prezzo prefissato (*strike price*), subordinato al completamento del periodo di *vesting* e al verificarsi delle condizioni previste dal relativo Regolamento.

TSR (Total Shareholder Return): Indicatore che misura il rendimento complessivo per l'azionista, includendo variazione del prezzo e dividendi.

Vesting: Periodo al termine del quale i diritti assegnati diventano maturi ed esercitabili.