

2020

Relazione
sulla politica in materia di
remunerazione e sui compensi corrisposti



Telecom Italia S.p.A.
Sede Legale in Milano Via Gaetano Negri, n. 1
Direzione Generale e Sede Secondaria in Roma Corso d'Italia n. 41
Casella PEC: telecomitalia@pec.telecomitalia.it
Capitale sociale euro 11.677.002.855,10 interamente versato
Codice Fiscale/Partita Iva e numero iscrizione
al Registro delle Imprese di Milano-Monza-Brianza-Lodi 00488410010

2020 - Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF
(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 febbraio 2021,
disponibile sul sito www.telecomitalia.com)

INDICE

1	LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE
2	PREMESSA
3	EXECUTIVE SUMMARY
6	ALLINEAMENTO TRA POLITICA RETRIBUTIVA E STRATEGIA AZIENDALE
7	ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
8	SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021
8	Soggetti coinvolti e procedure utilizzate nel Processo di Remunerazione
8	Assemblea degli Azionisti
8	Consiglio di Amministrazione
8	Comitato per le Nomine e la Remunerazione
9	Collegio Sindacale
9	Procedura di deroga alla Politica 2021
10	LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021
11	Remunerazione Fissa
11	Remunerazione Variabile di Breve termine
13	Remunerazione Variabile di Lungo termine
14	Trattamento di severance e Non Competition
15	La clausola di clawback
15	L'area dei benefit e del welfare
16	REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE, DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
16	Remunerazione del Presidente non Esecutivo
17	Remunerazione dell'Amministratore Delegato
20	Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
24	SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020
24	Remunerazione dei Consiglieri
25	Remunerazione del Collegio Sindacale
25	Presidente
26	Amministratore Delegato
28	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
30	Variazione Annuale dei compensi e performance
31	COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020
31	Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche
35	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
36	Tabella 3B: Piani di Incentivazioni monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione/Piani di Incentivazione monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
37	Schema n° 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
38	Appendice – Tabelle sui Piani di Compensi

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione



Alfredo Altavilla

Gentili azionisti,

come Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di TIM, ho il piacere di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'anno 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020 con riferimento ad Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Al termine del nostro mandato triennale mi preme sottolineare l'impegno del Comitato al rispetto di logiche di trasparenza in materia di remunerazione e lo sforzo di innovazione, al fine di dotare la Società di politiche e strumenti retributivi idonei a renderla competitiva sul mercato del lavoro.

La politica di remunerazione 2021 è stata adeguata ai requisiti di disclosure previsti dalle novità normative ed è definita in continuità con le deliberazioni dell'Assemblea degli Azionisti di aprile 2020. Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente relazione terminerà il suo mandato con la prossima Assemblea degli Azionisti convocata per il 31 marzo 2021.

La politica sulla remunerazione supporta il raggiungimento degli indirizzi contenuti nel piano strategico dell'Azienda promuovendo, attraverso il bilanciamento e la selezione dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, l'allineamento degli interessi del management all'obiettivo di successo sostenibile dell'impresa in una prospettiva di medio-lungo periodo.

Il Comitato ha inteso consolidare ma anche innovare l'architettura delle più significative leve di compensation. Relativamente all'orizzonte annuale, è stato previsto il mantenimento di un quadro articolato di obiettivi, tra loro complementari, volti da un lato a garantire la redditività e il rafforzamento patrimoniale dell'Azienda e l'attuazione del processo di digitalizzazione del Paese, dall'altro a valorizzare la strategicità dei clienti e dei dipendenti.

Per quanto riguarda il medio - lungo termine, la politica di remunerazione prevede il lancio del secondo ciclo del Piano di Incentivazione 2020-2022, i cui target di performance supportano la creazione di valore e la sostenibilità della Società nel lungo periodo confermando, come nel 2020, l'allineamento tra Management e Azionisti espresso dal gate di crescita del valore del titolo TIM in Borsa rispetto al momento iniziale del ciclo di incentivazione.

Il crescente impegno della Società sui temi della sostenibilità trova coerente applicazione nella politica di remunerazione variabile degli ultimi anni: per il 2021 si rafforza ulteriormente la presenza di target connessi all'impatto delle attività di TIM sull'ambiente e sull'engagement dei dipendenti. Per la prima volta, vengono introdotti obiettivi di diversity & inclusion: nel sistema di incentivazione di breve periodo è previsto un obiettivo che persegue la riduzione del gender pay gap e, in quello di lungo termine, è introdotto un parametro che misura la percentuale di manager al femminile. Con l'adozione di questi criteri, la Società si pone nel basket di best practice in termini di gestione della diversity tra le Società quotate in Italia e i suoi Peers europei.

Confido che la Relazione sottoposta al vostro esame sia testimonianza del costante impegno del Comitato nel corso di questi tre anni di mandato e vi ringrazio sin d'ora per l'adesione ed il supporto che vorrete dare alla Politica sulla remunerazione proposta per il 2021.

Alfredo Altavilla
Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione (nel seguito: “il Comitato”), illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2021 da Telecom Italia S.p.A. per la remunerazione di Amministratori, Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- nella seconda sezione, l'attuazione delle politiche retributive e i compensi corrisposti nell'esercizio 2020.

La Politica 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.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente relazione terminerà il suo mandato con la prossima Assemblea degli Azionisti prevista per il 31 marzo 2021 e che al nuovo Consiglio di Amministrazione spetteranno la ripartizione del compenso stabilito dai soci per l'organo nel suo complesso (ivi incluso il compenso per la partecipazione ai comitati endoconsiliari) e la determinazione della remunerazione degli amministratori investiti delle cariche di Presidente e Amministratore Delegato.

Executive Summary

Di seguito viene presentata la sintesi della politica di remunerazione 2021, definita in continuità con le deliberazioni dell'Assemblea degli Azionisti di aprile 2020. Restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che entrerà in carica con la prossima Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2020, di determinare i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e ripartire il compenso complessivo stabilito dai soci per l'organo nella sua collegialità in conformità con tale politica, ove essa venga approvata dall'Assemblea.

La politica di remunerazione di TIM ha l'obiettivo di garantire i necessari livelli di competitività dell'impresa sul mercato del lavoro e di sostenere il conseguimento degli obiettivi strategici dall'Azienda come leva implementativa di alcune direttrici della strategia di business. L'architettura retributiva che essa prevede ha come caratteristica il bilanciamento della retribuzione (fissa e variabile) e la valorizzazione del sistema di benefit e di welfare, nell'ottica di perseguire risultati sostenibili nel lungo periodo in coerenza con la politica di gestione dei rischi di TIM.

La politica di remunerazione di Tim 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 (si veda pag. 11)	<p>La componente fissa della remunerazione è finalizzata ad apprezzare l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto ed è ancorata al mercato di riferimento.</p>	<p>Per il 2021 si conferma l'orientamento ad allineare progressivamente il posizionamento individuale (commisurato alle responsabilità assegnate e al ruolo ricoperto) ai riferimenti di mercato, determinati in base a periodici benchmark, effettuati con due Peer Group di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peer Group Industry: America Movil, AT&T, BT Group, Deutsche Telekom, KPN, Orange, Proximus, Swisscom, Telefonica, Telekom Austria, Telenor, Telia Company, Verizon Comm., Vodafone • Peer Group FTSE MIB: Atlantia, Campari, Enel, ENI, FCA, Leonardo, Prysmian Group, Saipem, Snam, Terna. 	<p>Presidente: 600.000€ annui lordi.</p> <p>Amministratore Delegato: 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) (si veda pag. 11)	<p>La componente variabile a breve termine è finalizzata a sostenere il conseguimento dei risultati aziendali, garantendo coerenza nell'articolazione degli obiettivi attraverso l'attribuzione di target sfidanti e trasversali all'intera organizzazione.</p> <p>Il valore a target degli incentivi è commisurato alla componente fissa, secondo proporzioni diversificate in funzione del ruolo ricoperto.</p>	<p>Performance GATE: TIM GROUP EBITDA, con livello minimo differenziato tra CEO e Diretti Riporti CEO, Resp. Funzioni di Controllo, resto del management interessato</p> <p>Obiettivi CEO</p> <ul style="list-style-type: none"> • TIM Group Ebitda • TIM Group Equity Free Cash Flow • TIM Group Net Financial Position • TIM Group Services Revenues • Obiettivi di ESG (Customer Satisfaction Index, Employee engagement, Gender Pay Gap) <p>Obiettivi DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agli obiettivi attribuiti al CEO, si aggiunge un obiettivo specifico di Funzione <p>Obiettivi Resp. Funzioni di Controllo</p> <ul style="list-style-type: none"> • TIM Group Ebitda • Obiettivi di Funzione • Obiettivi di ESG (Employee engagement, Gender Pay Gap) 	<p>Presidente: non prevista</p> <p>Amministratore Delegato: valore lordo a target pari al 100% della Remunerazione Fissa.</p> <p>DRS: valore lordo a target fino al 50% della Remunerazione Fissa e commisurato al ruolo ricoperto.</p> <p>Resp. Funzioni di Controllo: valore lordo a target pari al 35% della Remunerazione Fissa</p>

Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione	Valori Economici
<p>Remunerazione variabile a lungo termine</p> <p>(si veda pag. 13)</p>	<p>La componente variabile a lungo termine della retribuzione è volta a promuovere l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti, attraverso la partecipazione al rischio d'impresa. Il valore a target degli incentivi è commisurato alla componente fissa, secondo proporzioni diversificate in base al ruolo ricoperto.</p>	<p>Livelli di pay-out:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimo: 50% del bonus target • Target: 100% del bonus target • Massimo: 150% del bonus target <p>La retribuzione variabile erogata è soggetta a clawback.</p> <p>Demoltiplicatore: fattore di demoltiplicazione fino ad un massimo del -5% sul pay-out complessivo, collegato alla mancata realizzazione di azioni correttive/remediation plan definiti con le Funzioni di Controllo.</p> <hr/> <p>Il Piano LTI 2020-2022, equity based e rolling, approvato dall'Assemblea del 23 aprile 2020, prevede 3 cicli di assegnazione annuale. Per il 2021, viene previsto il lancio del 2° Ciclo di Incentivazione 2021-2023.</p> <p>Tipologia Piano: CEO: Performance Share per il 100% DRS: Performance Share per il 70% e Attraction/Retention Share per il 30%.</p> <p>Vesting period: triennale per ogni ciclo</p> <p>Architettura per CEO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a fronte delle performance share attribuite, l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie è subordinata al conseguimento di un gate di accesso e varia nel numero in funzione del livello di conseguimento di due indicatori di performance: <ul style="list-style-type: none"> - Gate di accesso, rappresentato dal valore del titolo che a fine ciclo dovrà essere \geq al valore del titolo all'avvio del ciclo - TIM GROUP NFP/EBITDA (40%) - Performance relativa del titolo azionario rispetto ad un panel di peers (60%) <p>Architettura per DRS e Responsabili Funzioni di Controllo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il 70% del beneficio a target è espresso da performance share, con gate di accesso e variabilità del pay-out in funzione del livello di raggiungimento di indicatori di performance, analogamente a quanto previsto per il CEO • il 30% della pay opportunity non è collegata a condizioni di performance ma condizionato ON/OFF al mantenimento del rapporto di lavoro con l'Azienda o altra Società del Gruppo. <p>Moltiplicatore/Demoltiplicatore: +/- 4% del pay-out complessivo, collegato all'incremento della % di management al femminile e alla crescita della % di utilizzo di energie rinnovabili su totale dell'energia acquistata. Il fattore di correzione si applica ad entrambe le componenti del Piano, sia Performance Share che Attraction/Retention Share.</p> <p>Lock-up: 2 anni</p> <p>Clawback: il Piano è soggetto a claw back.</p>	<p>CEO: non applicabile</p> <p>DRS e Resp. Funzioni di Controllo: applicabile</p> <hr/> <p>Presidente: non previsto.</p> <p>Amministratore Delegato: il valore target della pay opportunity per ciclo di assegnazione è pari al 125% della remunerazione fissa, con pay-out:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimo: 75% • Target: 125% • Massimo: 200% <p>DRS: il valore target della pay opportunity per ciclo di assegnazione è pari al 100% della Remunerazione Fissa. Rispetto al 70% della pay opportunity (rappresentata da performance share), i livelli di pay-out sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimo: 50% • Target: 100% • Massimo: 150% <p>Resp. Funzioni di Controllo: il valore target della pay opportunity per ciclo di assegnazione è pari al 75% della Remunerazione Fissa, con curva di pay-out della componente di performance share analoga a quanto indicato per i DRS.</p>

<i>Elemento Retributivo</i>	<i>Finalità e caratteristiche</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Valori Economici</i>
Severance (si veda pag. 14)	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.	Presidente: non previsto Amministratori Esecutivi: non superiore a 24 mesi di remunerazione. DRS: trattamenti previsti da legge e CCNL.
Benefit e Welfare (si veda pag. 15)	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 sono definiti in continuità con la politica dello scorso anno, mentre i servizi welfare sono stati ampliati per supportare i dipendenti nell'affrontare la pandemia da COVID 19.	Presidente: non previsto Amministratore Delegato e DRS: destinatari, in analogia al restante management

I Consiglieri (ad eccezione dell'AD) e i Sindaci percepiscono il solo trattamento economico per la carica in misura fissa (si veda pag. 25) oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della loro funzione. L'Azienda è inoltre coperta da una polizza per rischi professionali estesa a tutti i suoi Directors & Officers (inclusi i Sindaci).

Allineamento tra politica retributiva e strategia aziendale

I principali programmi strategici che l'Azienda sta perseguendo e perseguirà nel 2021 sono relativi alla creazione di una rete broadband all'avanguardia tecnologica nel Paese, che risponda ad obiettivi di efficienza - connessioni più rapide nelle aree più produttive - ma anche di equità sociale: portare le stesse connessioni nelle località remote e difficili del Paese, le c.d. "aree bianche".

Il potenziamento dell'offerta di servizi digitali in partnership con leader mondiali come Google e la recente nascita di Noovle S.p.A, la nuova società del Gruppo TIM che punta a diventare il centro di eccellenza italiano per il Cloud e l'Edge computing, supportano e continueranno a potenziare la digitalizzazione del tessuto produttivo e amministrativo del Paese.

In tale contesto, la politica sulla remunerazione supporta il raggiungimento degli indirizzi definiti nel piano strategico dell'Azienda promuovendo, attraverso il bilanciamento e la selezione dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, l'allineamento degli interessi del management all'obiettivo di successo sostenibile dell'impresa in una prospettiva di medio-lungo periodo.

Il Comitato assicura che gli obiettivi assegnati al CEO e al management registrino correttamente le priorità di medio-lungo termine definite dal Consiglio di Amministrazione e contenute nel Piano Industriale. 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 dell'Azienda e l'attuazione del processo di digitalizzazione del Paese, dall'altro a valorizzare la strategicità dei clienti e dei dipendenti.

Per quanto riguarda l'orizzonte di medio lungo-termine, la politica di remunerazione prevede il lancio del secondo ciclo del Piano di Incentivazione 2020-2022, i cui obiettivi di performance supportano la creazione di valore e la sostenibilità della Società nel lungo periodo.

Il crescente impegno della società sui temi della sostenibilità trova coerente applicazione nella politica di remunerazione degli ultimi anni: anche per il 2021 si conferma la presenza nei sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo periodo di target connessi all'impatto delle attività aziendali sull'ambiente, sull'engagement dei dipendenti e sulla soddisfazione dei clienti. Inoltre, per la prima volta, è stato introdotto, nel sistema di incentivazione di breve periodo, un obiettivo di riduzione del gender pay gap; al contempo, nel sistema di incentivazione di lungo periodo è stato previsto un obiettivo tendente a rafforzare la presenza del management femminile.

Nello schema sotto riportato, si evidenziano le correlazioni tra i driver del Piano Strategico 2021-2023 e gli obiettivi dei sistemi di incentivazione variabile di breve e di lungo termine:

	MBO					LTI	
	EBITDA	NFP	Service revenues	EFCF	ESG	NFP/EBITDA	TSR
Commercial proposition	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Technological infrastructure		✓		✓	✓	✓	✓
Operation excellence	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Organizational model	✓	✓			✓	✓	
Environmental, social and corporate governance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Politica Retributiva e Stato di emergenza da Pandemia da COVID

Le linee guida della politica retributiva tengono in considerazione anche le condizioni di lavoro dei dipendenti, con particolare riguardo alla situazione di emergenza che caratterizza il contesto socio-economico attuale.

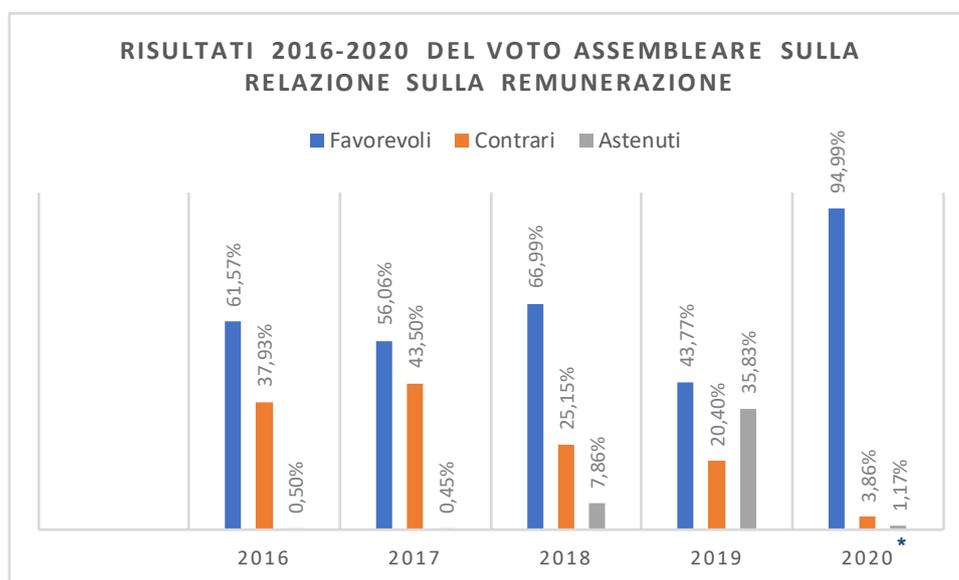
Dal 2020, infatti, l'Azienda si è impegnata a rafforzare le misure di sicurezza sul lavoro a seguito della pandemia da COVID 19 nonché a supportare i dipendenti anche con l'ausilio di un'ampliata gamma di servizi

alle persone: oltre al set di servizi welfare in precedenza previsti, TIM ha introdotto la copertura sanitaria in caso di ricovero per COVID, una campagna di vaccinazione antinfluenzale su base volontaria, diverse campagne di effettuazione di test sierologici e c.d. tamponi, uno sportello di supporto psicologico alle persone.

Inoltre, con gli accordi sul Lavoro Agile sottoscritti ad agosto 2020, l'Azienda ha investito su flessibilità, autonomia e responsabilità professionale dei propri dipendenti, nella certezza di poter favorire l'espressione del miglior contributo da parte di tutti, la condivisione delle idee, la qualità verso i clienti. Ha sperimentato un nuovo modello di lavoro che coniuga digitalizzazione dei processi, ripensamento degli spazi e organizzazione agile delle attività, rafforzando la capacità di lavorare per obiettivi e preparandosi al termine dell'emergenza pandemica, quando a giornate di lavoro in ufficio si alterneranno giornate con prestazione lavorativa da remoto.

Andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione

Di seguito viene rappresentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulla Relazione sulla Remunerazione - Sezione I, nel periodo 2016 - 2020, calcolato sulle azioni per le quali è stato espresso il voto.



*Voto vincolante sulla I sezione della Relazione

Azioni per le quali è stato espresso il voto

2016	2017	2018	2019	2020
60,48%	58,37%	65,16%	67,01%	65,09%

Nel 2020, anno di introduzione del voto vincolante per la I Sezione della Relazione sulla Remunerazione, è stato raggiunto un importante risultato anche in ragione del dialogo intrapreso con il mondo degli investitori e con i principali proxy advisor, volto da un lato ad esaminare i feedback ricevuti sulla Relazione presentata in Assemblea nel 2019, dall'altro a meglio rappresentare la nuova politica di remunerazione, là dove necessario modificandola in coerenza con le attese degli investitori per il futuro.

A fronte del positivo riscontro ottenuto in sede assembleare sulla politica 2020, la scelta nella definizione della politica per il 2021 è stata essenzialmente nella direzione della continuità.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021

SOGGETTI COINVOLTI E PROCEDURE UTILIZZATE NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione coinvolge gli organi sotto indicati.

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 e un voto non vincolante sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione
- Delibera 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 (quando stabilito in un importo complessivo per l'organo nella sua collegialità)
- Determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali 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, Compliance, IT & Security Compliance)
- Formula le proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari
- Predisporre la Relazione sulla Remunerazione.

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 per le Nomine e la Remunerazione.

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 Human Resources, Organization & Real Estate, 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.

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.telecomitalia.com, sezione Il Gruppo, canale *Sistema di Governance*.

Di seguito si rappresenta il ciclo delle attività che hanno caratterizzato il lavoro del Comitato per il periodo 2020-2021:



Collegio Sindacale

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

Procedura di Deroga alla Politica 2021

In presenza di Circostanze Eccezionali (per tali intendendosi, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato), la Società potrà derogare temporaneamente ai seguenti elementi descritti nella presente Relazione:

- Revisione del Gate ai sistemi di incentivazione variabile a breve termine (MBO) e variabile a lungo termine (LTI). Tale variazione potrà riguardare gli obiettivi di performance messi a cancello del sistema, esclusivamente in presenza di fattori esogeni alla Società non prevedibili al lancio dei rispettivi sistemi di incentivazione. In caso di revisione, il premio che verrà consuntivato dovrà sempre attestarsi al livello minimo dell'obiettivo Gate e al livello minimo di ciascuno degli altri 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.
- Previsione di un sistema di incentivazione straordinario aggiuntivo su ruoli e persone chiave. Tale previsione è legata a circostanze esterne di mercato non previste al momento di approvazione della Politica di Remunerazione della Società, al fine di garantire attraction, retention e recognition.

Tali deroghe saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, con delibera motivata e seguendo la Procedura sulle operazioni con parti correlate di TIM. Il Comitato Nomine e Remunerazione, nei casi in cui ritenga necessario l'avvio della procedura di deroga, elaborerà un'istruttoria al fine di fornire indicazioni approfondite al Consiglio di Amministrazione circa i motivi per il quale viene attivato tale processo e circa gli impatti conseguenti.

LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

La politica di remunerazione del Gruppo Telecom Italia è finalizzata a garantire la competitività dell'impresa sul mercato del lavoro, nonché la capacità di attrarre, trattenere e motivare le persone, a fronte di una performance sostenibile.

Le linee guida seguenti sono in continuità con le deliberazioni dell'Assemblea degli Azionisti di aprile 2020. Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente Relazione terminerà il suo mandato con l'Assemblea chiamata ad approvare il Bilancio al 31 dicembre 2020 e che al nuovo Consiglio di Amministrazione spetterà la determinazione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e il riparto del compenso stabilito dall'Assemblea per l'organo amministrativo nel suo complesso.

In tale scenario, per il CEO si prevede di assumere come riferimento retributivo quanto stabilito dalla politica di remunerazione per il 2020, rimodulabile in relazione alle sfide strategiche e al profilo di competenze/esperienze del soggetto che sarà chiamato alla carica, tenuto conto dei benchmark retributivi. Analogamente si ipotizza di procedere in continuità per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Sia per il CEO che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la struttura retributiva prevede un adeguato bilanciamento tra componente fissa e componente variabile, e nell'ambito di quest'ultima una importante incidenza della componente di long term, interamente corrisposta in azioni.

La politica di remunerazione 2021 è finalizzata a perseguire:

- il raggiungimento degli obiettivi strategici e ESG della Società
- la competitività dell'impresa sul mercato del lavoro
- l'engagement delle persone
- l'equità interna, ivi inclusa quella di genere
- l'allineamento degli interessi del *management* al successo sostenibile dell'impresa, mediante creazione di valore per gli azionisti e sostenibilità dei risultati nel lungo termine
- la salvaguardia delle coerenze a livello di Gruppo, pur tenendo conto della diversità dei mercati di riferimento.

La definizione delle politiche viene supportata dall'analisi delle prassi di mercato sia in termini di livelli retributivi, sia relativamente alla composizione dei pacchetti retributivi, avendo come riferimento un panel di aziende del comparto Telco e Media a livello internazionale (*peer Group Industry*) e di aziende italiane confrontabili per dimensione e/o capitalizzazione di borsa (*peer Group FTSE MIB*). Il panel individuato è soggetto a revisione periodica.

PEER GROUP INDUSTRY	
America Movil	Swisscom
AT&T	Telefonica
BT Group	Telekom Austria
Deutsche Telekom	Telenor
Koninklijke KPN	Telia Company
Orange	Verizon Comm.
Proximus	Vodafone

PEER GROUP FTSE MIB	
Atlantia	Leonardo
Campani	Prysmian Group
Enel	Saipem
ENI	Snam
FCA	Terna

Le componenti della retribuzione individuale sono:

- la Remunerazione Fissa (unica forma di compenso previsto per i Consiglieri privi di particolari cariche, il Presidente 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 l'obiettivo di elevare la motivazione dei destinatari ad un costo sostenibile.

Di seguito vengono analizzate le singole componenti retributive.

REMUNERAZIONE FISSA

Con riferimento al management, l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto sono misurate attraverso sistemi di valutazione delle posizioni riconosciuti e certificati a livello internazionale. 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 determina la selettività degli aumenti retributivi, che – in continuità con l'anno precedente – riguarderanno i casi di elevata qualità della risorsa e disallineamento rispetto al mercato di riferimento. Una particolare attenzione sarà rivolta al graduale superamento del gender pay gap.

Per il 2021 si conferma l'orientamento ad allineare progressivamente la retribuzione fissa alle prassi di mercato, attraverso modalità differenziate. In particolare, per le risorse con alta seniority, forte esposizione sul mercato e rilevanza della posizione ricoperta – nel cui ambito ricadono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – si prenderà a riferimento la mediana del mercato di riferimento, con possibilità di trarre valori anche superiori.

Con riferimento al rinnovo del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione uscente procederà, per la prima volta in TIM, alla presentazione di una propria lista di candidati e alla formulazione di proposte accessorie, ivi incluso il compenso destinato all'organo nella sua collegialità, espresso in termini di misura massima. Le modalità di riparto e l'effettivo impegno del compenso complessivo così stabilito dall'Assemblea resteranno attribuiti allo stesso Board, che considererà il benchmark di mercato, oltre che il carico di lavoro e responsabilità correlato alla partecipazione ai comitati endoconsiliari.

Il compenso dei Sindaci è stabilito dall'Assemblea su proposta dei soci, in particolare storicamente di quelli che presentano la lista di maggioranza. Al riguardo, in vista del rinnovo dell'organo da parte dell'Assemblea del 31 marzo 2021, i soci sono stati invitati a presentare, unitamente alla lista, una proposta di compenso, che per prassi distingue la remunerazione del Presidente e la remunerazione dei restanti Sindaci effettivi. Si è poi richiamata l'attenzione sulla circostanza che – come da modello organizzativo adottato da TIM ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 con decorrenza dal 1° aprile 2020 – un Sindaco effettivo sarà chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza della Società: nel formulare la proposta di retribuzione si è raccomandato pertanto di prevedere, oltre al compenso "base" da riconoscere al Presidente dell'organo e a ciascun altro Sindaco effettivo, un compenso aggiuntivo per quello tra i Sindaci effettivi che sarà investito di detto ruolo.

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Il Sistema Incentivante di Breve Termine

Rispetto all'architettura precedente, il sistema di incentivazione a breve termine 2021 prevede il potenziamento dell'obiettivo ESG grazie sia all'incremento del suo peso percentuale sia all'articolazione più complessa: si confermano gli obiettivi di Customer Satisfaction e di Employee Engagement, previsti anche nel 2020, e viene introdotto un nuovo obiettivo di riduzione del gender pay gap sulla popolazione dirigente.

Il sistema prevede un obiettivo "gate" costituito dall'indicatore aziendale TIM Group EBITDA, che continua a costituire condizione di accesso al premio collegato a tutti gli obiettivi assegnati ai beneficiari della misura di incentivazione. L'effort richiesto al management nel raggiungimento dell'EBITDA Gate è differenziato ed il livello minimo è articolato come segue:



Per l'Amministratore Delegato, sono previsti i seguenti obiettivi:

OBIETTIVI	PESO
TIM GROUP EBITDA (GATE)	30%
TIM GROUP EQUITY FREE CASH FLOW	23%
TIM GROUP NFP	15%
TIM GROUP SERVICES REVENUES	10%
INDICATORE ESG	22%
<ul style="list-style-type: none"> • CUSTOMER SATISFACTION INDEX (10%) • EMPLOYEE ENGAGEMENT (6%) • GENDER PAY GAP DIRIGENTI (6%) 	

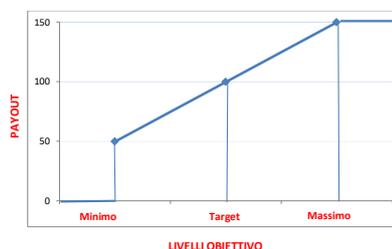
L'articolazione dell'obiettivo ESG per il 2021 rafforza la centralità dei due essenziali stakeholders per l'Azienda, clienti esterni e dipendenti interni, per il perseguimento degli obiettivi strategici, affiancando agli obiettivi di Customer Satisfaction ed Employee Engagement – già previsti nel 2020 – anche una componente di diversity & inclusion, rappresentata dall'obiettivo di riduzione del pay gap tra donne e uomini all'interno del personale dirigente. Pur restando centrale, il peso dell'obiettivo di Employee Engagement è stato riproporzionato rispetto allo scorso anno per il risultato molto positivo ottenuto già nel 2020 rispetto ai target precedentemente comunicati al mercato.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti i medesimi obiettivi attribuiti all'Amministratore Delegato, ai quali si aggiunge un obiettivo specifico di Funzione.

Nel 2021 si conferma il fattore di demoltiplicazione sul pay-out, collegato alla mancata realizzazione di azioni correttive/remediation plan definiti con le Funzioni di Controllo. Introdotto in via sperimentale nel 2019 con lo scopo di rafforzare la cultura e la sensibilità del Management alle tematiche di controllo interno e di gestione dei rischi della Società, anche nel 2021 il demoltiplicatore potrà agire fino a raggiungere il -5% del pay-out complessivo dell'incentivazione. Si applica ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri manager destinatari del sistema di incentivazione.

La scala di pay-out utilizzata per determinare la maturazione del premio collegato agli obiettivi è uniforme per tutti i destinatari:

LIVELLI OBIETTIVO	PAY OUT (% Bonus target)
Minimo	50
Target	100
Massimo	150



Per determinare i premi collegati a livelli di raggiungimento intermedi tra i livelli obiettivo minimo, target e massimo viene utilizzata l'interpolazione lineare.

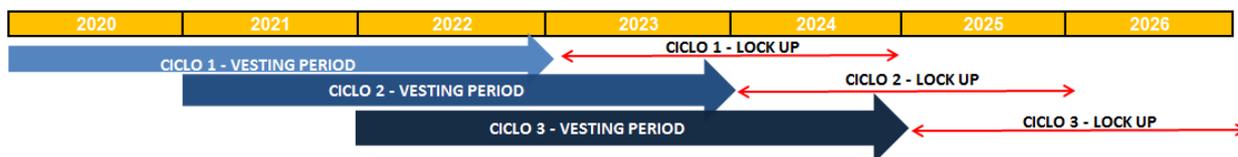
Il premio maturato verrà liquidato per intero in cash e, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è soggetto a clausola di clawback.

Anche per il 2021 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 fiscale e contributivo più favorevole, senza oneri aggiuntivi per l'Azienda.

REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Il piano di Long Term Incentive 2020-2022

La politica di remunerazione per l'esercizio 2021 include il lancio del II Ciclo di Incentivazione del Piano LTI 2020-2022, equity based e rolling. Si precisa che il Piano LTI 2020-2022 prevede tre cicli di assegnazione, ciascuno dei quali con vesting period triennale e lock up biennale.



Il I ciclo di incentivazione è stato lanciato il 18 maggio 2020, con vesting period 2020-2022. Anche il II Ciclo coinvolgerà circa 150 destinatari: l'Amministratore Delegato, il Top Management e un segmento selezionato della dirigenza del Gruppo TIM.

L'articolazione del Piano in due componenti, performance share e attraction/retention share, l'assegnazione differenziata tra CEO e altri destinatari, la pay opportunity sono invariati rispetto al I ciclo di incentivazione. Il II ciclo prevede indicatori di performance azionaria, economica, climate oriented e - per la prima volta quest'anno - di diversity & inclusion, confermando il Piano LTI 2020-2022 quale strumento di politica retributiva centrale per il perseguimento sia della strategia di business sia delle politiche di sostenibilità dell'Azienda nel medio-lungo periodo.

In particolare, il piano è suddiviso in due parti:

- **Performance Share:** assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società la cui maturazione è soggetta ad un gate di accesso collegato al valore dell'azione e a due condizioni di performance di tipo azionario ed industriale
- **Componente Attraction/Retention:** assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società, la cui maturazione è soggetta alla continuità del rapporto di lavoro con TIM o Società del Gruppo TIM. Questa componente risponde principalmente all'esigenza di dotarsi di un incentivo per attrarre, in un contesto di change management, risorse provenienti da Aziende esterne che ne sono dotate.

Per entrambe le componenti, il pay-out complessivo sarà corretto da un fattore di bonus/malus collegato ad un indicatore di sostenibilità, correlato per il ciclo 2021-2023 all'impatto ambientale e alla diversity & inclusion.

Assegnazione per il CEO

Per il CEO il 100% della pay opportunity è collegata alla componente di Performance Share.

La componente di Performance Share prevede un gate di accesso, due condizioni di performance ed un meccanismo correttivo del pay-out:

- Gate di accesso, rappresentato dal valore del titolo, che al termine di ciascun ciclo deve essere uguale o maggiore al valore del titolo all'avvio del medesimo (si fa riferimento al valore normale dell'azione pari alla media dei prezzi ufficiali di chiusura di Borsa dei 30 giorni antecedenti all'avvio e alla fine del ciclo di Piano)
- Rapporto NFP/EBITDA, con peso relativo pari a 40%, con livello soglia di accesso al premio più sfidante rispetto al resto dei destinatari
- Performance relativa del titolo azionario ordinario rispetto ad un paniere di Peer, con peso relativo pari al 60%. I peer individuati sono:

BT Group	Swisscom
Deutsche Telekom	Telefonica
ELISA	Telekom Austria
Koninklijke KPN	Telenor
Orange	Telia Company
Proximus	Vodafone

- meccanismo di bonus/malus del pay-out pari al 4%, collegato, in pari misura, all'incremento della % di utilizzo di energie rinnovabili sul totale dell'energia acquistata e alla crescita della presenza della dirigenza al femminile.

Assegnazione Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il 70% della pay opportunity è collegata alla componente di Performance Share e il restante 30% è collegato alla componente Attraction/Retention.

La componente di Performance Share è soggetta alle stesse condizioni indicate per il CEO, fatto salvo il livello obiettivo di NFP/EBITDA per l'accesso al premio minimo, che per il CEO è più sfidante.

Per entrambe le componenti, il pay-out complessivo è soggetto al meccanismo di bonus/malus sopra descritto.

Pay Opportunity Performance Share: è pari ad una percentuale della componente fissa della remunerazione. In particolare:

LIVELLI OBIETTIVO	PAY OUT CEO (% componente fissa)	PAY OUT Dirigenti con Resp. Strategiche (% componente fissa)
Minimo	75	50
Target	125	100
Massimo	200	150

Pay Opportunity Componente Attraction/Retention: è previsto solo un livello di pay-out flat ON/OFF (pari al target), essendo la maturazione delle azioni collegata al mantenimento del rapporto di lavoro con TIM S.p.A. o con un'altra Società del Gruppo TIM al termine del periodo di vesting triennale.

Lock up e Clawback: sul 100% delle azioni maturate è previsto un holding period di 2 anni, fatta salva la vendita – alla maturazione – di un numero di azioni sufficiente al pagamento delle imposte (clausola di sell to cover). Il Piano è soggetto a clausola di clawback per tutti i destinatari.

Cessazione dal rapporto di lavoro: le Performance Shares assegnate per ciascun Ciclo di Incentivazione resteranno suscettibili di maturazione (senza che si determini acceleration del vesting period) in caso di premorienza del Beneficiario oppure venir meno della Continuità del Rapporto per: (i) pensionamento, (ii) cessazione consensuale, (iii) collocamento al di fuori del perimetro del Gruppo, per qualsiasi causa, della società o del complesso aziendale presso cui il Beneficiario intrattiene il suo rapporto di lavoro; (iv) licenziamento per giustificati motivi oggettivi; (v) invalidità totale e permanente; l'evento interruttivo si dovrà verificare a partire dal 1° gennaio del secondo esercizio di ciascun Ciclo di Incentivazione. In caso di mantenimento, il numero di Performance Shares assegnate sarà rideterminato proporzionalmente alla porzione di Ciclo di Incentivazione già trascorsa, in termini di mensilità intere a partire dal 1° gennaio del primo esercizio del Ciclo di Incentivazione. Le Attraction/Retention Shares si estingueranno definitivamente e senza alcuna forma di ristoro in caso di decesso dei Beneficiari o al venir meno a qualsiasi titolo della Continuità del Rapporto durante il periodo di vesting.

Per maggiori dettagli, si rinvia all'apposito documento informativo, consultabile alla pagina www.telecomitalia.com e alla Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti del 2019 ([Relazione Remunerazione 2019](#)).

TRATTAMENTO DI SEVERANCE E NON COMPETITION

Alla luce delle best practices in materia di "Termination Provisions" per il rapporto di amministrazione degli Amministratori Esecutivi, è policy aziendale che l'indennità di severance, 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 mensilità supplementari pari a 24 mesi.

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, i cui contenuti saranno correlati al rischio di impresa.

Con particolare riguardo al Piano Long Term Incentive 2020-2022, si rimanda a quanto descritto in "Cessazione del rapporto di lavoro" nel paragrafo "Il Piano di Long Term Incentive 2020-2022".

CLAUSOLA DI CLAWBACK

Dal 2016 vige un meccanismo contrattuale di clawback che consente il recupero della retribuzione variabile. La clausola di clawback può essere attivata nei tre anni successivi ai pagamenti, nel caso in cui l'erogazione sia avvenuta a seguito di comportamenti dolosi o gravemente colposi degli Executives interessati, ovvero in caso di errore nella formulazione del dato che abbia determinato un restatement di Bilancio.

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 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 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). Tali servizi sono stati ulteriormente ampliati in correlazione con la pandemia da COVID-19 (stipula di polizza assicurativa per copertura sanitaria in caso di ricovero per COVID 19, Sportello di Supporto Psicologico alle Persone, campagne per l'effettuazione di test sierologici e di tamponi, campagna di vaccinazione antinfluenzale su base volontaria).

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 del Presidente, quale determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 ottobre 2019, su proposta e parere conforme del Comitato per le nomine e la remunerazione.

Ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che sarà nominato dall'Assemblea del 31 marzo 2021, di determinare i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, si prevede un trattamento economico in continuità, assumendo quale riferimento retributivo quanto già stabilito dalla politica di remunerazione per il 2020, rimodulabile in relazione al profilo di competenze/esperienze del soggetto che sarà chiamato alla carica, tenuto conto dei benchmark retributivi.

- **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 e Strategie (ex art. 2389 I comma c.c.).

- **Componente variabile**

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

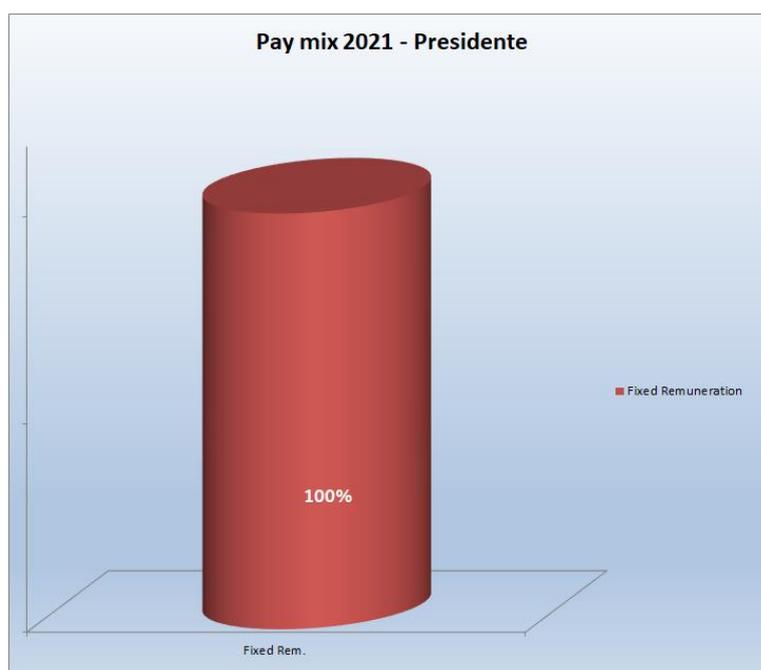
- **Trattamento di severance**

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.

Il pay mix per il 2021, nell'assunto di continuità rispetto al 2020 indicato in premessa, è di seguito rappresentato:



REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Di seguito viene descritto il pacchetto retributivo, la cui struttura è stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta e parere conforme del Comitato per le nomine e la remunerazione) con riferimento alla qualifica di Direttore Generale e all'incarico di Amministratore Delegato del Dottor Luigi Gubitosi.

Ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, che sarà nominato dall'Assemblea del 31 marzo 2021, di determinare i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, per l'Amministratore Delegato si prevede un trattamento economico in continuità, assumendo quale riferimento retributivo quanto già stabilito dalla politica di remunerazione per il 2020, rimodulabile in relazione alle sfide strategiche e al profilo di competenze/esperienze del soggetto che sarà chiamato alla carica, tenuto conto dei benchmark retributivi.

• Componente fissa

La remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato è stabilita in un importo annuo lordo pari a € 1.400.000, ripartito tra la remunerazione per il rapporto dirigenziale (€ 1.300.000) e il compenso per la carica (€ 100.000), come da determinazione del Consiglio di Amministrazione del 18 novembre 2018, quale successivamente rivista il 1° aprile 2020.

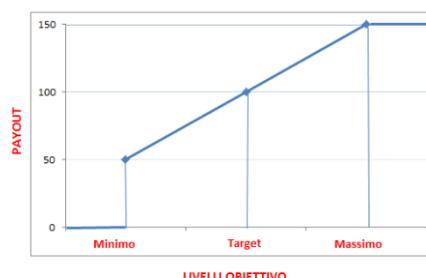
L'Amministratore Delegato non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente il Comitato Sostenibilità e Strategie (ex art. 2389 I comma c.c.).

La componente fissa del trattamento economico dell'Amministratore Delegato è da ritenersi adeguata a remunerare il ruolo ricoperto nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

• Componente variabile a breve termine

Per ciascun esercizio di carica è assegnata all'Amministratore Delegato una componente variabile di breve periodo (MBO), correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, corrispondente a target al 100% della sua retribuzione fissa (€ 1.400.000); è applicata una scala parametrica che riconosce un premio pari al 50% del target in caso di raggiungimento del livello minimo, fino ad un premio pari al 150% del target in caso di raggiungimento della performance al livello massimo.

LIVELLI OBIETTIVO	PAY OUT (% Bonus target)
Minimo	50
Target	100
Massimo	150



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.

Il Consiglio di Amministrazione in data 23 febbraio 2021 ha elaborato – su proposta del Comitato per le nomine e la Remunerazione, e in coerenza con l'architettura generale – i seguenti obiettivi d'incentivazione per l'MBO 2021:

Obiettivi	Peso	Min vs Tgt	Target	Max vs Tgt
TIM GROUP EBITDA GATE	30%	-5%	budget	+5%
TIM GROUP EQUITY FREE CASH FLOW	23%	-12%	budget	+12%
TIM GROUP NET FINANCIAL POSITION	15%	+2,5%	budget	-2,5%
TIM GROUP SERVICES REVENUES	10 %	-2%	budget	+2%
INDICATORE ESG:	22%			
• Customer Satisfaction Index (10%)		-0,7%	Target	+2%
• Employee Engagement (6%)		- 1 pp	Target	+1 pp
• Gender Pay Gap Dirigenti (6%)		+0,4pp	Target	-0,5 pp

Per il 2021 si conferma l'obiettivo gate TIM Group EBITDA, il cui raggiungimento a livello minimo costituisce condizione di accesso al premio, con l'effetto che il suo mancato conseguimento non consente l'erogazione del bonus. Rispetto al 2020, si incrementa il peso dell'obiettivo ESG che passa dal 20% previsto nel 2020 al 22% e al suo interno si articola in un obiettivo di Customer Satisfaction e di Employee Engagement, previsti anche nel 2020, e un nuovo obiettivo di riduzione del gender pay gap sulla popolazione dirigente. Pur restando centrale, il peso dell'obiettivo di Employee Engagement è stato riproporzionato rispetto allo scorso anno per il risultato molto positivo ottenuto già nel 2020 rispetto ai target precedentemente comunicati al mercato.

Rispetto al 2020, viene pertanto rafforzata la strategicità degli indicatori ESG come fattori indispensabili per la sostenibilità del business.

Nei tre anni successivi al pagamento del premio potrà essere attivata la clausola di clawback delle somme erogate, come da policy.

- **Componente variabile di lungo termine**

- LTI 2020-2022**

- L'Amministratore Delegato, in quanto Direttore Generale legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, sarà destinatario del II ciclo di incentivazione del Piano LTI 2020-2022.

- Per la descrizione del II ciclo del Piano LTI 2020-2022 si rinvia alle pagine 13 e 14 e per maggiori dettagli al documento informativo dell'iniziativa consultabile all'indirizzo internet www.telecomitalia.com.

- Il target setting del ciclo 2021-2023 è previsto in sostanziale continuità di impostazione con il ciclo 2020-2022.

- Il meccanismo di bonus/malus del pay-out complessivo è collegato ai due indicatori:

- crescita della percentuale di energie rinnovabili sul totale dell'energia, con un target di incremento annuo di 5 punti percentuali;
 - crescita della presenza della dirigenza al femminile, con target di raggiungimento a fine Ciclo 2021-2023 pari al 26% sul totale della popolazione manageriale.

- **Trattamento di severance**

- Come da policy, in caso di cessazione del rapporto di Amministrazione senza giusta causa è prevista la corresponsione di un'indennità pari ai compensi spettanti per la carica, sino alla naturale scadenza del mandato, con un massimo di 24 mensilità. Rispetto al recesso dal contratto di lavoro dipendente, è previsto il trattamento di fine rapporto stabilito dalla legge e dal CCNL, con riconoscimento di mensilità supplementari nel numero massimo di 24 (calcolate come somma di retribuzione annua lorda e MBO).

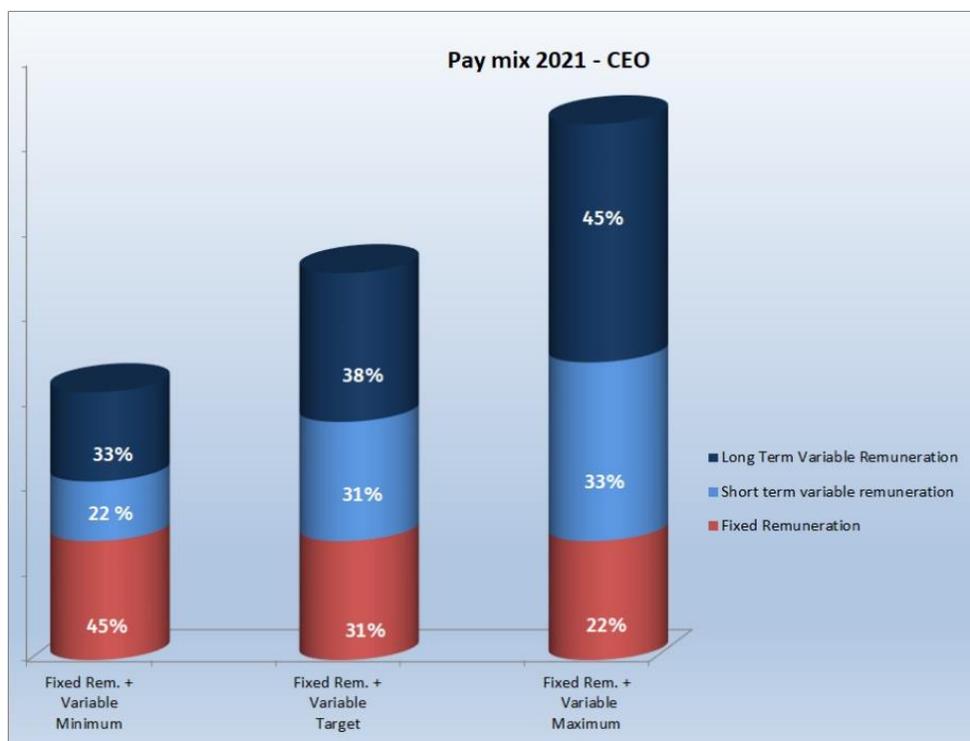
- Con particolare riguardo al Piano Long Term Incentive 2020-2022, si rimanda a quanto descritto in "Cessazione del rapporto di lavoro" nel paragrafo "Il Piano di Long Term Incentive 2020-2022".

- **Benefit**

- 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 Telecom Italia; copertura previdenziale integrativa attraverso l'adesione al Fondo Pensione Complementare Dirigenti Gruppo Telecom Italia; coperture assicurative per infortuni professionali/extraprofessionali, vita e invalidità da malattia; autovettura aziendale ad uso promiscuo; check up). L'Azienda è inoltre coperta da una "polizza per rischi professionali" riguardante la totalità di Directors & Officers.

- **Pay mix**

Il pay mix per il 2021, nell'assunto di continuità rispetto al 2020 indicato in premessa, 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 il piano LTI 2020-2022. I valori relativi al Piano LTI 2020-2022 sono al netto dei potenziali effetti collegati al fattore di bonus/malus del pay-out e considerano il secondo ciclo di incentivazione triennale.



REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Si riportano di seguito i nominativi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel periodo 2020-2021:

Amministratori:	
Luigi Gubitosi	Amministratore Delegato e Chief Executive Officer di Telecom Italia S.p.A. Direttore Generale
Dirigenti:	
Lorenzo Forina	Chief Revenue Office ¹
Michele Gamberini	Chief Technology & Information Office
Nicola Grassi	Procurement ²
Stefano Grassi	Security
Pietro Labriola	Presidencia TIM Participacoes
Giovanni Gionata	
Massimiliano Moglia	Chief Regulatory Affairs & Wholesale Market Office
Carlo Nardello	Chief Strategy, Business Development & Transformation Office
Agostino Nuzzolo	Legal & Tax
Federico Rigoni	Chief Revenue Office ³
Elisabetta Romano	Chief Innovation & Partnership Office ⁴
Giovanni Ronca	Chief Financial Office
Luciano Sale	Human Resources, Organization & Real Estate
Stefano Siragusa	Chief Operations Office

¹fino al 3 febbraio 2020

²dal 16 marzo 2020

³dal 4 febbraio 2020

⁴fino al 5 agosto 2020, data in cui è stata nominata Amministratore Delegato di Telecom Italia Sparkle.

La struttura del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ad esclusione dell'Amministratore Delegato, è così costituita per il 2021:

- **Componente fissa**

L'indirizzo per il 2021 è di mantenere le retribuzioni in linea con la mediana di mercato, con possibilità di traguardare valori anche superiori, prevedendo criteri selettivi di adeguamento della remunerazione fissa (cfr. pagina 11).

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

Il piano di incentivazione annuale per il 2021, con pay opportunity a target fino ad un massimo del 50 % della retribuzione fissa, è collegato al raggiungimento di una combinazione di obiettivi predefiniti:

- obiettivi aziendali di natura economico-finanziaria;
- obiettivi di Funzione
- obiettivo ESG, costituito dagli indicatori di Customer Satisfaction, di engagement dei dipendenti e riduzione del gender pay gap della popolazione dirigente.

La ripartizione degli obiettivi viene descritta nella tabella seguente:

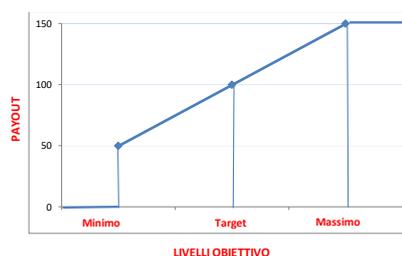
OBIETTIVI	PESO
TIM GROUP EBITDA (GATE)	30%
TIM GROUP EQUITY FREE CASH FLOW	13%
TIM GROUP NFP	10%
TIM GROUP SERVICES REVENUES	15%
OBIETTIVO SPECIFICO DI FUNZIONE	10%
INDICATORE ESG	22%
<ul style="list-style-type: none"> • CUSTOMER SATISFACTION INDEX (10%) • EMPLOYEE ENGAGEMENT (6%) • GENDER PAY GAP DIRIGENTI (6%) 	

Anche per il 2021 è previsto un obiettivo gate, costituito dal TIM GROUP EBITDA che - al livello minimo - costituisce condizione di accesso all'intero sistema incentivante.

La scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi riconosce un premio pari al 50% del pay-out a target, in caso di raggiungimento del livello minimo, fino ad un premio pari al 150% in caso di raggiungimento di performance pari o superiori al livello massimo.

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.

LIVELLI OBIETTIVO	PAY OUT (% Bonus target)
Minimo	50
Target	100
Massimo	150



Nei confronti di tale segmento di popolazione, trova applicazione (fino ad un massimo del 5%) il fattore demoltiplicativo del pay-out complessivo collegato alla mancata realizzazione di azioni correttive/remediation plan definiti con le Funzioni di Controllo.

È prevista 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 fiscale e contributivo più favorevole.

Nei tre anni successivi al pagamento potrà essere attivata la clausola di clawback delle somme erogate, come da apposito Regolamento aziendale.

- **Componente Variabile a Lungo Termine**

- **LTI 2020-2022**

- I Dirigenti con Responsabilità Strategiche saranno destinatari del II Ciclo del Piano LTI 2020-2022, in continuità con l'anno precedente.

- Per la descrizione del II ciclo del Piano LTI 2020-2022 si rinvia alle pagine 13 e 14 e per maggiori dettagli al documento informativo dell'iniziativa consultabile all'indirizzo internet www.telecomitalia.com.

- Il target setting del ciclo 2021-2023 è previsto in sostanziale continuità di impostazione con il ciclo 2020-2022.

- Il meccanismo di bonus/malus del pay-out complessivo è collegato ai due indicatori:

- crescita della percentuale di energie rinnovabili sul totale dell'energia, con un target di incremento annuo di 5 punti percentuali;
 - crescita della presenza della dirigenza al femminile, con target di raggiungimento a fine Ciclo 2021-2023 pari al 26% sul totale della popolazione manageriale.

- **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 eccedere 24 mensilità (calcolate come somma di retribuzione annua lorda e MBO).

- In caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente in assenza di giusta causa di licenziamento, sarà cura dell'Amministratore Delegato individuare le risorse che – per rilevanza e strategicità del ruolo ricoperto – possono essere destinatarie del trattamento di severance, al quale potrà associarsi un patto di non competition, qualora la risoluzione del rapporto di lavoro possa determinare rischi per l'Azienda.

- Con particolare riguardo al Piano Long Term Incentive 2020-2022, si rimanda a quanto descritto in “Cessazione del rapporto di lavoro” nel paragrafo “Il Piano di Long Term Incentive 2020-2022”.

- **Benefit**

- 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. L'Azienda è inoltre coperta da una “polizza per rischi professionali” di tutti i propri Directors & Officers.

- **Lump sum**

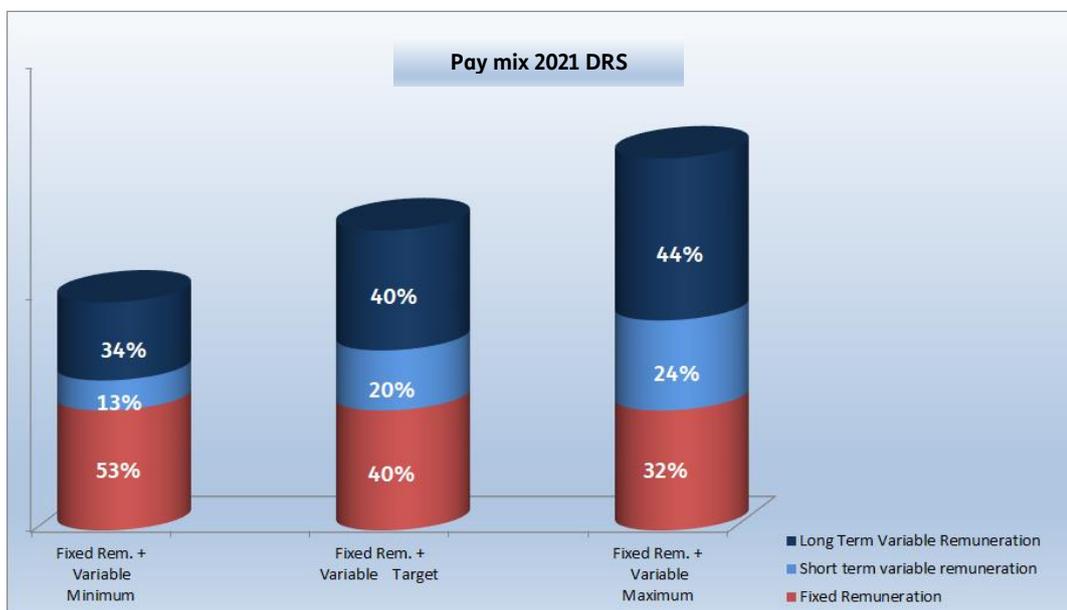
- È esclusa l'assegnazione di bonus svincolati da condizioni di performance.

- La Società si riserva eccezionalmente di corrispondere lump sum in fase di assunzione al fine di favorire l'acquisizione di risorse in possesso di competenze specifiche ritenute essenziali per il conseguimento degli obiettivi strategici di business e che abbiano maturato il diritto a specifici trattamenti retributivi differiti dalle Società di provenienza.

- **Pay mix**

Il pay mix per il 2021 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 - sia per il piano LTI 2020-2022. I valori relativi al Piano LTI 2020-2022 sono al netto dei potenziali effetti collegati al fattore di bonus/malus del pay-out e considerano il secondo ciclo di incentivazione triennale.



—*—

Di seguito vengono rappresentati i meccanismi di incentivazione dei Responsabili delle Direzioni di Controllo a diretto riporto del plenum consiliare e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari:

- Responsabili Funzioni di Controllo a riporto del Consiglio di Amministrazione - Meccanismi di incentivazione
I responsabili delle Funzioni di Controllo (Audit, Compliance, IT & Security Compliance) sono destinatari del Sistema di Incentivazione Variabile di breve termine (con pay opportunity a target fissata nel 35% della retribuzione fissa). Obiettivo gate, scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi e curva di pay-out sono analoghi a quanto descritto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Gli obiettivi ulteriori all'obiettivo gate, per un peso complessivo pari al 60%, sono collegati al ruolo svolto e - in coerenza con la complessiva architettura MBO 2021 - ad un obiettivo ESG (con peso 10%), articolato in Employee Engagement e Riduzione del gender pay gap nel personale dirigente. Gli obiettivi sono proposti dal Comitato per il Controllo e i Rischi e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Anche queste risorse saranno destinatarie del II ciclo del piano LTI 2020-2022.

- 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 quelli adottati per la generalità dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, illustrati in precedenza.

SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020

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 2020.

Si conferma che, nel corso del 2020, i compensi sono stati corrisposti in linea con quanto stabilito dalla politica di Remunerazione 2020.

A fronte del positivo riscontro ottenuto in sede assembleare sulla politica di Remunerazione 2020, anche l'attuazione delle politiche retributive e compensi corrisposti sono essenzialmente nella direzione della continuità.

REMUNERAZIONE DEI CONSIGLIERI

Il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma 1, cod. civ. è stato stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2018 in massimi euro 2.200.000 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2018 ha ripartito detto importo attribuendo euro 100.000 lordi annui a ciascun Consigliere (con l'esclusione del Presidente e dell'Amministratore Delegato); si tratta di compenso fisso. Non è prevista alcuna remunerazione legata ai risultati aziendali, né indennità di severance.

Di seguito sono riportati i compensi aggiuntivi per Consiglieri, Membri dei Comitati:

Comitato Sostenibilità e Strategie

(già Comitato Strategico)

Salvatore Rossi (P)
Luigi Gubitosi (AD)
Paola Bonomo
Franck Cadoret
Maria Elena Cappello
Arnaud Roy de Puyfontaine
Massimo Ferrari
Rocco Sabelli

Compensi: € 25.000 per consigliere (il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato non percepiscono tale compenso)

Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Alfredo Altavilla (P)
Paola Bonomo
Giuseppina Capaldo
Rocco Sabelli
Michele Valensise

Compensi:
Membri: € 40.000
Presidente: € 60.000

Comitato per il Controllo e i Rischi

Paola Giannotti de Ponti (P)
Massimo Ferrari
Marella Moretti
Lucia Morselli
Michele Valensise

Compensi:
Membri: € 45.000
Presidente: € 65.000

Comitato Rapporti con parti Correlate

Lucia Morselli (P)
Giuseppina Capaldo
Maria Elena Cappello
Marella Moretti
Dante Roscini

Compensi:
Membri: € 25.000
Presidente: € 40.000

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

REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Il compenso dei Sindaci è stato stabilito dall'Assemblea del 24 aprile 2018 a valere per l'intera durata del mandato (esercizio 2018-2020) in euro 135.000 annui lordi per il Presidente del Collegio Sindacale ed euro 95.000 annui lordi per ciascun Sindaco effettivo.

Collegio Sindacale

Roberto Capone (P)
Giulia De Martino
Anna Doro
Marco Fazzini
Francesco Schiavone Panni

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 Consiglieri e dai Sindaci è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

PRESIDENTE (Salvatore Rossi)

La carica di Presidente è stata ricoperta, per l'intero anno, dal Professor Salvatore Rossi. 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 il Comitato Sostenibilità e Strategie;
- 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 (Luigi Gubitosi)

La carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta, per l'intero anno, dal Dottor Luigi Gubitosi.

Con decorrenza dal 1° aprile 2020 il *compensation package* già riconosciuto al dott. Gubitosi in relazione al rapporto di lavoro dipendente, per l'attività di Direttore Generale, e alla carica di Amministratore Delegato della Società, per un importo lordo complessivo annuo fisso di euro 1.400.000 (immodificato), è stato riarticolato 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, cc, esclusa l'attribuzione di ulteriori compensi per la carica di Consigliere e componente di diritto del Comitato Sostenibilità e Strategie e immodificati i restanti elementi.

Inoltre, sempre a titolo di compenso ex art. 2389, 3 comma, il dott. Gubitosi è risultato destinatario di un MBO, con ammontare a target pari a euro 1.400.000 lordi.

La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi per la componente variabile a breve termine MBO 2020 messo a confronto con i riferimenti assegnati.

Valori in € milioni		LIVELLO OBIETTIVI 2020			CONSUNTIVI		
OBIETTIVO	PESO	Min Pay-out 50%	Target Pay-out 100%	Max Pay-out 150%	Risultato 2020	% raggiung.to	Punteggio Ponderato
TIM Group Ebitda GATE ⁽¹⁾	30%	6.855	7.216	7.577	6.949	63,04%	18,91%
TIM Group Equity Free Cash Flow	25%	1.845	2.097	2.348	2.414	150%	37,50%
TIM Group Services Revenues	10%	14.542	14.839	15.136	14.441	0%	0%
TIM Group Net Financial Position Adjusted	15%	24.017	23.431	22.845	23.326	108,97%	16,35%
Indicatori ESG: a) Employee Engagement (50%) b) Customer Satisfaction Index (50%)	20%	a) 59	a) 62	a) 64	a) 72 Risultato survey	a) 150%	a) 15%
		b) 70,43	b) 71,82	b) 73,22	b) 71,74 IVQ 2020	b) 97,12%	b) 9,71%
							97,47%

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

I valori obiettivo sono stati proformati in funzione degli impatti connessi a variazioni nell'area di consolidamento e dei tassi di cambio al fine di perseguire la significatività gestionale del confronto tra il target ed il consuntivo; i valori consuntivi sono stati sterilizzati degli impatti relativi ad eventi ed operazioni significative non ricorrenti così come stabilito *ex ante* dal Consiglio di Amministrazione e riportato nella Relazione Finanziaria Annuale 2020 del Gruppo TIM.

Sulla base della percentuale di raggiungimento sopra riportata, l'Amministratore Delegato ha maturato un bonus per la componente variabile a breve termine 2020 nella misura di 1.364.580 euro lordi.

Il Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia del 18 maggio 2020 ha lanciato il ciclo di incentivazione 2020-2022 nell'ambito del Piano Long Term Incentive 2020-2022 approvato dall'Assemblea del precedente 23 aprile. In funzione dell'inserimento nel Piano LTI 2020-2022 il dott. Gubitosi ha rinunciato alla quota di premio 2020 del piano LTI 2018-2020.

Relativamente al Piano Long Term Incentive 2018-2020, il dott. Gubitosi dunque beneficiava – per il solo esercizio 2019 – del diritto a ricevere 5.490.196 azioni ordinarie TIM S.p.A. gratuite a livello target. In funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2018-2020, sulla scorta dei dati di bilancio 2020, tale numero è risultato pari a 1.457.152.

La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi per la componente variabile a lungo termine del Piano Long Term Incentive 2018-2020.

OBIETTIVO	PESO	Min	Target	Risultato Cumulato 2018-2020	% raggiung.to
Equity Free Cash Flow (€ bln)	(30%)	3,53	4,12	3,984	88,47%

L'obiettivo di Stock Performance con peso pari al 70% non è stato raggiunto.

I valori obiettivo sono stati proformati in funzione degli impatti connessi a variazioni nell'area di consolidamento, dei tassi di cambio e dei principi contabili al fine di perseguire la significatività gestionale del confronto tra il target ed il consuntivo.

Relativamente al Piano Long Term Incentive 2020-2022, al dott. Gubitosi nel 2020 è stato attribuito – per il ciclo 2020-2022 – il diritto a ricevere 5.000.000 azioni ordinarie TIM S.p.A. gratuite a livello target. In funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance triennali, tale numero potrà decrescere od aumentare fino ad un massimo di 8.000.000 di azioni, fatti salvi la condizione Gate e il correttivo ESG.

Per i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro del Dottor Gubitosi si rinvia alla descrizione contenuta nella Sezione I della presente relazione.

Nell'esercizio 2020, la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, nell'ambito della remunerazione totale dell'Amministratore Delegato, è risultata pari al 41% (fisso/totale) e al 59% (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 2020 sono stati conformi a quanto previsto nella politica di remunerazione per l'esercizio.

In linea con quanto previsto dalla politica di remunerazione 2020, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono risultati destinatari anche di una componente variabile a breve termine MBO i cui primi quattro obiettivi di performance erano gli stessi assegnati all'Amministratore Delegato, con pesi diversi.

Di seguito sono riportati gli obiettivi assegnati.

Per il confronto tra gli obiettivi raggiunti e quelli previsti si rinvia alla precedente tabella dell'Amministratore Delegato.

OBIETTIVO	PESO	Min Pay-out 50%	Target Pay-out 100%	Max Pay-out 150%
TIM Group Ebitda GATE ⁽¹⁾	30%	6.855	7.216	7.577
TIM Group Equity Free Cash Flow	15%	1.845	2.097	2.348
TIM Group Services Revenues	15%	14.542	14.839	15.136
TIM Group Net Financial Position Adjusted	10%	24.017	23.431	22.845
Indicatori ESG: a) Employee Engagement (50%) b) Customer Satisfaction Index (50%)	20%	a) 59 b) 70,43	a) 62 b) 71,82	a) 64 b) 73,22
<i>Obiettivi specifici di funzione</i>	10%			

(1) Il livello minimo del Gate è pari al 95% del valore target

Nella tabella che segue si riporta il valore medio di pay-out per la componente variabile a breve termine MBO 2020 di coloro che avevano la qualifica di Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel 2020, messo a confronto con i valori medi di coloro che, negli esercizi precedenti, avevano la medesima qualifica.

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Pay-out Medio	91%	102%	*	107%	95%	90%

(*) 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 per l'anno 2018 è stata cancellata.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2020 è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

* * *

Si conferma che, nel corso del 2020, è stata rispettata la politica di remunerazione in vigore in materia di una tantum, benefit e accordi di severance, in riferimento così ai trattamenti contrattualizzati come alle indennità corrisposte nel periodo.

I valori delle indennità riconosciute nel corso dell'esercizio a fronte di cessazioni consensuali (con mantenimento del diritto alle componenti dello Special Award, delle Stock Option 2014-2016 e del Long Term Incentive Plan 2018-2020, che sono stati riconosciuti alle condizioni e nei termini di cui ai rispettivi Documenti informativi tutti consultabili sul sito www.gruppotim.it) sono analiticamente riportati nella tabella 1 e nessun ulteriore importo risulta dovuto. La valorizzazione dei benefici non monetari, per il periodo pattuito a fronte delle cessazioni consensuali (come per prassi, a fronte della natura del beneficio: e.g. coperture assicurative; o restituzione del bene: e.g. autovettura a uso promiscuo), comunque verificatasi entro l'anno, è riportata nella stessa tabella 1 fino al momento in cui è stato ricoperto il ruolo.

Nel periodo non sono stati stipulati patti di non concorrenza.

* * *

Nel corso del 2020, a valle dell'approvazione consiliare della documentazione di bilancio 2019, si è proceduto, come da Regolamento dello Special Award 2016 (cfr. documento informativo consultabile alla pagina internet www.gruppotim.it) alla liquidazione del premio relativamente agli obiettivi raggiunti nell'esercizio 2016.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono così risultati destinatari di bonus per un valore complessivo pari a 250.000 euro (rappresentato per 200.000 euro da n. 256.410 azioni ordinarie TIM S.p.A. valorizzate come da piano), come riportato in dettaglio nelle tabelle 3A e 3B della seconda parte di questa sezione.

I valori obiettivo sono stati proformati in funzione degli impatti connessi a variazioni nell'area di consolidamento, dei tassi di cambio e dei principi contabili al fine di perseguire la significatività gestionale del confronto tra il target ed il consuntivo.

Il Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia in data 18 maggio 2020 ha inoltre deliberato il lancio del ciclo di incentivazione 2020-2022 nell'ambito del piano Long Term Incentive 2020-2022 approvato dall'Assemblea nel mese d'aprile (cfr. documento informativo consultabile alla pagina internet www.gruppotim.it).

Per accedere alla misura, quelli fra i Dirigenti Strategici che già beneficiavano del Piano Long Term Incentive 2018-2020 hanno rinunciato alla relativa quota di premio per il 2020.

Conseguentemente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in forza al 31 dicembre 2020 risultava attribuito (post rinuncia alla quota di premio 2020, come sopra) il diritto a ricevere 5.386.433 azioni ordinarie TIM gratuite a livello target con riferimento al Piano Long Term Incentive 2018-2020 (cfr. documento informativo consultabile alla pagina internet www.gruppotim.it). In funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2018-2020, sulla scorta dei dati di bilancio 2020, tale numero è risultato pari a 1.429.611.

Per il confronto tra gli obiettivi raggiunti e quelli previsti si rinvia alla precedente tabella dell'Amministratore Delegato.

Relativamente al Piano Long Term Incentive 2020-2022, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è stato attribuito – per il ciclo 2020-2022 – il diritto a ricevere 13.599.994 azioni ordinarie TIM S.p.A. gratuite a livello target. In funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio, tale numero potrà decrescere od aumentare fino ad un massimo di 18.359.994 azioni, fatti salvi la condizione Gate e il correttivo ESG.

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

Nell'esercizio 2020, la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, nell'ambito della remunerazione totale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è risultata essere pari al 54% (fisso/totale) e al 46% (variabile/totale) come riportato nella tabella 1 (colonna 8) della seconda parte di questa sezione.

VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI E PERFORMANCE

Nella tabella di seguito riportata, vengono messi a confronto, per gli ultimi due esercizi, la variazione annuale del compenso del Presidente, dell'Amministratore Delegato, dei componenti del Consiglio di Amministrazione e la remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti (escluso l'Amministratore Delegato).

TIM S.p.A.	2020	Var. %	2019
<i>Valori espressi in migliaia di Euro</i>			
Compenso Presidente ⁽¹⁾	600	0%	600
Compenso Amministratore Delegato ⁽²⁾	2.759	-7%	2.972
Compenso dei Consiglieri			
Alfredo Altavilla	160	0%	160
Paola Bonomo ⁽³⁾	160	14%	140
Franck Cadoret ⁽⁴⁾	125	105%	61
Giuseppina Capaldo	165	0%	165
Maria Elena Cappello ⁽³⁾	145	16%	125
Arnaud Roy de Puyfontaine	125	0%	125
Massimo Ferrari	170	0%	170
Paola Giannotti	165	0%	165
Marella Moretti	170	0%	170
Lucia Morselli	185	0%	185
Dante Roscini	125	0%	125
Rocco Sabelli	165	0%	165
Michele Valensise	185	0%	185
Remunerazione media dipendenti ⁽²⁾	40,4	1%	40,2

(1) Nel 2019 il Presidente Salvatore Rossi ha ricoperto la carica per il periodo 21.10 - 31.12.

(2) I valori sono comprensivi dei compensi variabili (MBO 2020 e premi di incentivazione al personale).

(3) Il Consigliere ha ricoperto anche la carica di membro del Comitato Sostenibilità e Strategie dal 10.03.2020.

(4) Il Consigliere Franck Cadoret, nel 2019, ha ricoperto la carica per il periodo 27.06 - 31.12.

PERFORMANCE TIM Group (IFRS 16)	2020	Var. %	2019
Equity Free Cash Flow After Lease	1.615	5,3%	1.534
Adjusted Net Debt AL variation (% YoY) ⁽¹⁾	-15,1%		-6,1%
EBITDA Organic After Lease	6.249	-6,1%	6.652
Adjusted Net Debt AL / Organic EBITDA AL	3,0x		3,3x

(1) Net of non recurring items

Il debito netto after lease si è ridotto di 3,3 miliardi di euro nel 2020 (-15,1% rispetto al 2019), principalmente grazie alla generazione di cassa da azioni organiche. L'equity free cash flow after lease è stato infatti pari a 1,6 miliardi di euro (+5,3% su anno precedente). La valorizzazione di Inwit ha contribuito per la restante parte. Pertanto, l'azione di deleverage che, già nel 2019, aveva portato ad una riduzione di 1,4 miliardi di euro nel debito netto, ovvero ad un calo del 6,1% rispetto al 2019, ha accelerato ulteriormente: il leverage ratio (rapporto Net Debt AL / Organic EBITDA AL) si è ridotto a 3,0x (3,3x nel 2019).

EBITDA organico AL risulta in flessione (6,2 miliardi di euro nel 2020, -6,1% rispetto al 2019), con un andamento in progressivo miglioramento nel corso dell'anno: il quarto trimestre ha registrato infatti una riduzione più modesta, -0,8%, rispetto al quarto trimestre 2019.

COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Di seguito sono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2020 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo ovvero il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche (per quest'ultima fattispecie il dato viene riportato in forma aggregata).

Consiglio di Amministrazione

Note	A Nome e Cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica (gg.mm)	D Scadenza della carica (mm.aa)	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity			6 Fair Value dei compensi equity	7 TOTALE	8 Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile ⁽¹⁾	9 Compensi di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	4 Partecipazione agli utili	5 Benefici non monetari				
1	Salvatore Rossi	Presidente	01.01 31.12	12.20	600						600		
2	Luigi Gubitosi	Amm.re Delegato Direttore Generale	01.01 31.12	12.20	1.394		1.365	18		647	3.424	41% - 59%	
3	Alfredo Altavilla	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	60					160		
4	Paola Bonomo	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	60					160		
5	Franck Cadoret	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	25					125		
6	Giuseppina Capaldo	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	65					165		
7	Maria Elena Cappello	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	45					145		
8	Arnaud Roy de Puyfontaine	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	25					125		
9	Massimo Ferrari	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	70					170		
10	Paola Giannotti	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	65					165		
11	Marella Moretti	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	70					170		
12	Lucia Morselli	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	85					185		
13	Dante Roscini	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	25					125		
14	Rocco Sabelli	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	65					165		
15	Michele Valensise	Consigliere	01.01 31.12	12.20	100	85					185		
Totale Consiglio di Amministrazione (a)					3.294	745	1.365	18		647	6.069		

(1) Proporzioni 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
							Compensi variabili non equity								
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	
16	Roberto Capone	Presidente	01.01 31.12	12.20	135							135			
17	Giulia De Martino	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.20	95							95			
18	Anna Doro	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.20	95							95			
19	Marco Fazzini	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.20	95							95			
20	Francesco Schiavone Panni	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.20	95					60		155			
Totale Collegio Sindacale (b)					515					60		575			

Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾

(Importi in migliaia di euro)

	A	B	C	D	1	2	3			4	5	6	7	8	9
							Compensi variabili non equity								
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 ⁽²⁾	Compensi di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro	
Compensi nella società che redige il bilancio					5.079		2.765		281	4	1.456	9.585	56% - 44%	2.259	
Compensi da società controllate					494 ⁽³⁾		488 ⁽⁴⁾			97	403 ⁽⁵⁾	1.482	40% - 60%		
Totale Dirigenti con Responsabilità Strategiche (c)					5.573		3.253		281	101	1.859	11.067	54% - 46%	2.259	
TOTALE COMPENSI CORRISPOSTI (a+b+c)					9.382	745	4.618		299	161	2.506	17.711		2.259	

(1) I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2020 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (13 dirigenti).

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

(3) L'importo fa riferimento al contratto di lavoro locale è stato convertito al cambio medio del 2020 al 31/12/2020 (Real/€ 5,88806).

(4) In assenza delle consuntivazioni definitive del bonus locale di competenza dell'esercizio 2020, il valore rappresentato in tabella è stimato sulla base di dati di preclosing ed oggetto di accantonamento in Bilancio 2020. L'importo fa riferimento ai 2.874.990 Real convertiti in euro al cambio medio del 2020 al 31/12/2020 (Real/€ 5,88806).

(5) L'importo fa riferimento ai compensi equity dei piani di incentivazione locali basati su strumenti finanziari convertito al cambio medio del 2020 al 31/12/2020 (Real/€ 5,88806).

- 1 **Salvatore Rossi – Presidente**
 - col. 1 L'importo si riferisce al compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. percepito per la carica di Presidente per il periodo 01/01 – 31/12/2020. Il Presidente non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente il Comitato Strategico (ex art. 2389, comma 1, c.c.).
- 2 **Luigi Gubitosi – Amministratore Delegato e Direttore Generale**
 - col. 1 L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 1.225) per la carica di Direttore Generale nonché il compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. (€/000 169) per la carica di Amministratore Delegato. L'Amministratore Delegato non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente il Comitato Strategico (ex art. 2389, comma 1, c.c.).
 - col. 2 L'importo, riconosciuto ex art. 2389 c. 3 c.c., si riferisce al "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso.
 - col. 6 L'importo fa riferimento ai compensi *equity*, dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, rilevati in bilancio e stimati in applicazione dei principi contabili internazionali.
- 3 **Alfredo Altavilla – 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 le Nomine e la Remunerazione (€/000 40) e di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 20).
- 4 **Paola Bonomo – 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 le Nomine e la Remunerazione (€/000 40) e di membro del Comitato Sostenibilità e Strategie (€/000 20) per il periodo 10/03 – 31/12/2020.
- 5 **Franck Cadoret – Consigliere**
 - col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione;
 - col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Sostenibilità e Strategie.
- 6 **Giuseppina Capaldo – 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 25) e di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 40).
- 7 **Maria Elena Cappello – 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 25) e di membro del Comitato Sostenibilità e Strategie (€/000 20) per il periodo 10/03 – 31/12/2020.
- 8 **Arnaud Roy de Puyfontaine – Consigliere**
 - col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Consigliere di Amministrazione;
 - col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Sostenibilità e Strategie.
- 9 **Massimo Ferrari – 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 Sostenibilità e Strategie (€/000 25) e di membro del Comitato Controllo e Rischi (€/000 45).
- 10 **Paola Giannotti – 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 Controllo e Rischi (€/000 45) e di Presidente del Comitato Controllo e Rischi (€/000 20).
- 11 **Marella Moretti – 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 Controllo e Rischi (€/000 45) e di membro del Comitato Parti Correlate (€/000 25).
- 12 **Lucia Morselli – 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 25), di Presidente del Comitato Parti Correlate (€/000 15) e di membro del Comitato Controllo e Rischi (€/000 45).
- 13 **Dante Roscini – Consigliere**
 - col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione;
 - col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Parti Correlate.
- 14 **Rocco Sabelli – 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 Sostenibilità e Strategie (€/000 25) e di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 40).
- 15 **Michele Valensise – 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 le Nomine e la Remunerazione (€/000 40) e di membro del Comitato Controllo e Rischi (€/000 45).

- 16 **Roberto Capone – Presidente**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale.
- 17 **Giulia De Martino – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
- 18 **Anna Doro – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
- 19 **Marco Fazzini – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
- 20 **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 al compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale nella società controllata Telecom Italia Sparkle S.p.A.

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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Data: 31/12/2020

		Nella società che redige il bilancio				Nelle società controllate e collegate		
Nome e Cognome	A	Luigi Gubitosi						
Carica	B	Amministratore Delegato		Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Dirigenti con Responsabilità Strategiche		TOTALE
Piano e relativa delibera	1	Long Term Incentive 2018-2020	Long Term Incentive 2020-2022	Long Term Incentive 2018-2020	Long Term Incentive 2020-2022	Long Term Incentive 2018-2020 Grant 2019	Long Term Incentive 2018-2020 Grant 2020	
Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	2	Numero e tipologia di strumenti finanziari	19.215.686		18.405.744		169.923 ⁽⁵⁾	37.791.353
	3	Periodo di vesting	2019-2020		2018-2020		3 anni ⁽⁶⁾	
Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	4	Numero e tipologia di strumenti finanziari		8.000.000 ⁽¹⁾		18.359.994 ⁽¹⁾	208.374	26.568.368
	5	Fair value alla data di assegnazione		€ 2.863.175		€ 8.442.675		€ 11.305.850
	6	Periodo di vesting		2020-2022		2020-2022	3 anni	
	7	Data di assegnazione		18/05/2020		18/05/2020	14/04/20	
	8	Prezzo di mercato all'assegnazione		€ 0,375		€ 0,375	R\$ 13,35	
Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	9	Numero e tipologia strumenti finanziari	17.758.534 ⁽²⁾		16.976.133 ⁽³⁾			34.734.667
Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	10	Numero e tipologia strumenti finanziari	1.457.152	8.000.000 ⁽¹⁾	1.429.611	18.359.994 ⁽¹⁾	76.469 ⁽⁷⁾	29.323.226
	11	Valore alla data di maturazione	€ 0,37 ⁽⁸⁾ (23/02/2021)		€ 0,37 ⁽⁸⁾ (23/02/2021)		R\$ 14,80 (30/07/2020)	
Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	12	Fair value		€ 646.524	⁽⁴⁾	€ 1.455.634	€ 182.809 € 220.550	€ 2.505.517

- (1) Fatti salvi la condizione Gate e il correttivo ESG. Il numero dei diritti è stato determinato con il valore normale dell'azione* al 18 maggio 2020 (€ 0,35).
- (2) Il valore tiene in considerazione la rinuncia alla quota di premio 2020 del piano LTI 2018-2020 nonché, per effetto dei consuntivi 2020, le azioni non maturate;
- (3) Il valore tiene in considerazione le azioni detenute all'atto della cessazione o uscita dalla categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la perdita delle azioni a causa della rinuncia alla quota di premio 2020 e, per effetto dei consuntivi 2020, le azioni non maturate;
- (4) A seguito della rinuncia della quota di premio del 2020, è risultato necessario solo un ricalcolo degli anni precedenti. Pertanto, non sono stati rilevati oneri di competenza dell'esercizio;
- (5) Del volume di azioni assegnate nel 2019 di 221.638, 51.715 sono diventate vested nel corso dell'esercizio e 169.923 rimangono unvested a fine periodo;
- (6) Vesting progressivo di 1/3 del volume di azioni per anno, con un totale di 3 anni;
- (7) Del totale di 76.469 azioni trasferite, 51.715 corrispondono al volume originario diventato vested, 20.672 azioni aggiuntive sono dovute al raggiungimento del livello di performance e 4.082 ai dividendi pagati in azioni aggiuntive;
- (8) Valore normale dell'azione*.
- (*) Valore normale dell'azione: Media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni rilevati a partire dal giorno di borsa aperta precedente quello di assegnazione sino al trentesimo giorno di calendario ordinario precedente (entrambi inclusi) sul Mercato Telematico Azionario e gestito da Borsa Italiana S.p.A, calcolata utilizzando come divisore soltanto i giorni cui si riferiscono le quotazioni prese a base del calcolo, con troncamento al secondo decimale.

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE

(Importi in migliaia di euro)

A	B	1	2			3		4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti		Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti
Luigi Gubitosi	Amministratore Delegato	MBO 2020 Delibera CdA 10/03/2020	1.365					
Compensi nella società che redige il bilancio			1.365					
Compensi nelle società controllate e collegate								
TOTALE			1.365					

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(Importi in migliaia di euro)

A	B	1	2			3		4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti		Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti
Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020 01/07/2020	2.131					
		Special Award 2016 20/06/2017					(1)	
								634 (2)
Compensi nelle società controllate e collegate		MBO 2020 29/07/2020	488 (3)					
TOTALE			2.619					634

(1) L'importo di 50 €/000, ancora differito nel 2019, è stato erogato successivamente all'uscita dalla categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(2) Bonus correlati ad impegni assunzionali, vincolati da condizioni di performance e a copertura degli effetti della lordizzazione dei contributi e delle imposte su spese di soggiorno;

(3) In assenza delle consuntivazioni definitive del bonus locale di competenza dell'esercizio 2020, il valore rappresentato in tabella è stimato sulla base di dati di preclosing ed oggetto di accantonamento in Bilancio 2020. L'importo fa riferimento ai 2.874.990 Real convertiti in euro al cambio medio del 2020 al 31/12/2020 (Real/€ 5,88806).

TIM – 2020 Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

SCHEMA N. 7-TER: SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella tabella seguente vengono riportate le partecipazioni detenute da tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2020 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, di componente del Collegio Sindacale 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							
Salvatore Rossi	Presidente						
Luigi Gubitosi	Amministratore Delegato	TIM S.p.A.	Ordinarie	1.000.000	1.000.000		2.000.000
Alfredo Altavilla	Consigliere						
Paola Bonomo	Consigliere						
Franck Cadoret	Consigliere	TIM S.p.A.	Ordinarie	10.000	10.000		20.000
Giuseppina Capaldo	Consigliere						
Maria Elena Cappello	Consigliere	TIM S.p.A.	Ordinarie		280.000		280.000
Massimo Ferrari	Consigliere	TIM S.p.A. TIM S.p.A.	Ordinarie Risparmio	90.000 46.000	430.000		520.000 46.000
Paola Giannotti	Consigliere						
Marella Moretti	Consigliere						
Lucia Morselli	Consigliere						
Arnaud Roy de Puyfontaine	Consigliere						
Dante Roscini	Consigliere						
Rocco Sabelli	Consigliere	TIM S.p.A.	Ordinarie		500.000		500.000
Michele Valensise	Consigliere	TIM S.p.A.	Ordinarie	30.000			30.000
Collegio Sindacale							
Roberto Capone	Presidente						
Giulia De Martino	Sindaco Effettivo						
Anna Doro	Sindaco Effettivo						
Marco Fazzini	Sindaco Effettivo						
Francesco Schiavone Panni	Sindaco Effettivo						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche							
13		Telecom Italia S.p.A. Tim S.A.	Ordinarie Ordinarie (*)	580.000 9.800	320.000 101.469		900.000 111.269

(*) Azioni quotate sui mercati NYSE e BOVESPA.

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. 12071/2099

Long Term Incentive 2020-2022

Data: 31/12/2020

		QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
Nominativo o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero di strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Luigi Gubitosi	Amm.re Delegato	23/04/2020	Performance Share	8.000.000 ⁽¹⁾	18/05/2020	N.A.	€ 0,375	2020/2022
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		23/04/2020	Performance Share	18.359.994 ⁽¹⁾	18/05/2020	N.A.	€ 0,375	2020/2022

(1) Fatti salvi la condizione Gate e il correttivo ESG