



GOVERNANCE

Approfondimento



INDICE

1. Composizione e caratteristiche del Consiglio di Amministrazione	3
2. Esperienza settoriale del Consiglio di Amministrazione.....	4
3. Responsabilità del Consiglio di Amministrazione.....	5
4. Governance in ambito ESG.....	6
5. Politica di remunerazione.....	8



1. Composizione e caratteristiche del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di TIM S.p.A., nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024 per il triennio 2024-2026, è composto da nove membri: un Consigliere esecutivo (l'Amministratore Delegato, che ricopre anche il ruolo di Direttore Generale) e **otto Consiglieri non esecutivi**, inclusa la Presidente.

Con riferimento all'esercizio 2025, la composizione del Consiglio riflette l'impegno del Gruppo nel garantire un adeguato equilibrio tra competenze, indipendenza, diversità e continuità della governance. La durata media del mandato dei componenti del Consiglio di Amministrazione è pari a 2,67 anni, contribuendo a garantire un equilibrio tra continuità dell'organo e progressivo rinnovo delle competenze.

Al 31 dicembre 2025 la composizione del Consiglio risultava invariata rispetto alla nomina, ad eccezione della cooptazione di Alessandra Perrazzelli, deliberata il 25 settembre 2025 in sostituzione della Consigliera dimissionaria Domitilla Benigni. Successivamente, a decorrere dal 1° gennaio 2026 sono divenute efficaci le dimissioni del Consigliere Umberto Paolucci e la contestuale cooptazione del Prof. Avv. Lorenzo Cavalaglio, deliberata il 21 dicembre 2025 e successivamente confermata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 gennaio 2026.

Alla medesima data, **sei Consiglieri, pari al 67% del totale, risultano indipendenti** ai sensi dell'art. 148 del Testo Unico della Finanza e del Codice di Corporate Governance. Dal 28 gennaio 2026, i Consiglieri indipendenti risultano pari al 78%.

Il modello di governance del Gruppo è volto ad assicurare un'adeguata rappresentanza delle diverse competenze e caratteristiche dei componenti del Consiglio, promuovendo indipendenza, diversità ed equilibrio nella composizione dell'organo amministrativo.



Nel 2025 la rappresentanza femminile è pari al 44% (quattro Consigliere su nove), in linea con quanto previsto dall'articolo 9.1 dello Statuto, che stabilisce una presenza del genere meno rappresentato pari ad almeno due quinti dei componenti del Consiglio.

2. Esperienza settoriale del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo TIM comprende competenze professionali che supportano l'attività di indirizzo strategico e di supervisione del Gruppo, assicurando una conoscenza adeguata delle dinamiche competitive, regolatorie e tecnologiche del settore di riferimento. In particolare, il Gruppo opera nel settore Communication Services (GICS Level 1) e tre amministratori non esecutivi vantano una significativa esperienza professionale maturata in ambiti direttamente riconducibili alle telecomunicazioni, alle infrastrutture digitali e ai servizi di comunicazione. In particolare:

- **Alessandra Perrazzelli** ha maturato una significativa esperienza nel settore delle telecomunicazioni, ricoprendo ruoli in ambito legale, regolatorio e strategico. Ha prestato consulenza in materia di regolamentazione delle telecomunicazioni e diritto della concorrenza presso studi legali internazionali, ha guidato le attività di regolamentazione e concorrenza di Olivetti durante la transizione dell'azienda nel settore delle telecomunicazioni, ha supportato Omnitel e Infostrada nel processo di liberalizzazione del mercato italiano e ha fornito consulenza ai principali operatori europei del settore presso O'Connor & Company a Bruxelles.
- **Stefano Siragusa** vanta una consolidata esperienza manageriale nel settore delle telecomunicazioni, maturata attraverso incarichi di crescente responsabilità nel Gruppo TIM. Entrato nel Gruppo nel 2018 come Chief Infrastructure Officer, ha successivamente ricoperto il ruolo di Chief Network,



Operations & Wholesale e di Vicedirettore Generale, assumendo la responsabilità delle reti di telecomunicazione, delle operations, del business wholesale e delle infrastrutture digitali. Ha inoltre ricoperto incarichi di Presidente e Consigliere di Amministrazione in società del settore, tra cui Sparkle, INWIT, Persidera e Noovle.

- **Paola Camagni** ha sviluppato competenze nei settori dei media e delle telecomunicazioni attraverso incarichi di amministrazione in società operanti in ambiti affini al business del Gruppo. È stata Amministratore Indipendente di CellularLine S.p.A., società attiva nel mercato degli accessori per dispositivi mobili, e Presidente di AGI – Agenzia Giornalistica Italia S.p.A., maturando un'esperienza rilevante nei settori della comunicazione, dei media e delle tecnologie digitali.

3. Responsabilità del Consiglio di Amministrazione

Il Gruppo TIM adotta un sistema di governance volto a garantire l'effettivo esercizio delle responsabilità del Consiglio di Amministrazione nei confronti degli azionisti, attraverso meccanismi che ne rafforzano l'efficacia, l'indipendenza, la continuità operativa e la trasparenza dei processi decisionali.

Con riferimento all'esercizio 2025, tali presidi trovano applicazione attraverso i seguenti elementi:

- la partecipazione media alle riunioni del Consiglio di Amministrazione è stata pari a circa il 94% (la partecipazione minima prevista dal Gruppo è pari al 75%);
- l'Assemblea degli Azionisti approva le modifiche allo Statuto e le operazioni straordinarie, quali aumenti di capitale, fusioni e scissioni
- i componenti indipendenti del Consiglio rispettano il limite massimo di quattro incarichi aggiuntivi, a conferma dell'adeguata disponibilità di tempo per l'esercizio delle proprie funzioni. Per maggiori informazioni si rimanda alla



sezione "Membri del Consiglio di Amministrazione" del sito web del Gruppo;

- il Consiglio di Amministrazione si è dotato di una procedura per la pianificazione della successione per le figure di vertice (Presidente e Amministratore Delegato), affidando l'impostazione, l'aggiornamento e il monitoraggio del piano di successione al Comitato per le nomine e la remunerazione, che si avvale del supporto della struttura aziendale preposta alla gestione delle risorse umane, ferma la possibilità di ricorso a consulenze esterne. Si tratta di un'attività ciclica oggetto di informativa da parte del Comitato al plenum consiliare;
- il Consiglio di Amministrazione ha adottato una procedura per la pianificazione della successione delle figure di vertice (Presidente e Amministratore Delegato), affidando al Comitato per le Nomine e la Remunerazione l'impostazione, l'aggiornamento e il monitoraggio del piano di successione, con il supporto della funzione aziendale competente in materia di risorse umane e, ove necessario, di consulenti esterni. Il processo è svolto con cadenza periodica ed è oggetto di informativa al Consiglio di Amministrazione;
- anche per l'esercizio 2025 è stata effettuata, come ogni anno dal 2005, l'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei relativi Comitati (Board Review), con riferimento alla dimensione, alla composizione e al funzionamento dell'organo;
- non sono previste limitazioni alla responsabilità degli amministratori.

4. Governance in ambito ESG

Il Gruppo TIM ha adottato un modello di governance della sostenibilità integrato nella governance societaria, che attribuisce ruoli e responsabilità specifiche al Consiglio di Amministrazione, ai Comitati endoconsiliari, al Collegio Sindacale e alle funzioni



aziendali competenti. Tale modello garantisce l'integrazione delle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi decisionali, di controllo e di gestione del Gruppo.

Nell'ambito di tale sistema, il Consiglio di Amministrazione definisce gli indirizzi strategici e supervisiona l'integrazione delle tematiche ESG nelle attività del Gruppo, avvalendosi del supporto dei Comitati endoconsiliari, che svolgono funzioni istruttorie, consultive, propositive e di monitoraggio nelle rispettive aree di competenza. In particolare, il Comitato Sostenibilità opera in stretto coordinamento con il Comitato per le Nomine e la Remunerazione per l'integrazione degli obiettivi ESG nella politica di remunerazione e con il Comitato Controllo e Rischi in relazione all'Analisi di doppia rilevanza e alla Rendicontazione di Sostenibilità. Il Collegio Sindacale vigila sul rispetto della normativa e sull'efficacia del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, anche con riferimento agli aspetti di sostenibilità.

L'attuazione operativa della strategia ESG è affidata alla funzione Sustainability nell'ambito della Direzione Corporate Communication and Sustainability. Tale funzione coordina il Piano ESG del Gruppo, presidia il processo di Rendicontazione di Sostenibilità e supporta gli organi di governance nella definizione, nell'attuazione e nel monitoraggio degli obiettivi e delle iniziative ESG. Il Responsabile della Direzione Corporate Communication and Sustainability ricopre inoltre il ruolo di Dirigente Preposto alla Sostenibilità ai sensi della normativa vigente.

La figura seguente sintetizza i principali ruoli e le relazioni funzionali tra gli organi e le funzioni coinvolte nella governance della sostenibilità del Gruppo.



5. Politica di remunerazione

La Politica di Remunerazione del Gruppo è definita in coerenza con gli indirizzi del Piano Strategico e ha l'obiettivo di sostenere la creazione di valore nel medio-lungo periodo, assicurando al contempo competitività rispetto al mercato del lavoro, capacità di attrarre e trattenere competenze chiave, engagement delle persone ed equità retributiva.

In particolare, la Politica di Remunerazione è finalizzata a:

- bilanciare i parametri di performance nei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine;
- rafforzare l'attrattività del Gruppo, in particolare nei confronti dei giovani talenti;
- sostenere l'engagement delle persone;



- promuovere l'equità interna, anche sotto il profilo della parità di genere;
- garantire coerenza a livello di Gruppo, nel rispetto delle specificità dei mercati di riferimento.

La struttura retributiva è articolata in componenti tra loro integrate, definite in funzione del ruolo ricoperto e finalizzate a garantire un adeguato equilibrio tra remunerazione fissa, incentivazione variabile e strumenti di welfare. In particolare, comprende:

- retribuzione fissa, unica componente prevista per i Consiglieri senza deleghe, il Presidente e i Sindaci;
- retribuzione variabile di breve termine;
- retribuzione variabile di lungo termine;
- benefit e strumenti di welfare.

L'integrazione di tali componenti consente di allineare la remunerazione alle performance individuali e aziendali, favorendo la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo e contribuendo, al contempo, all'equilibrio complessivo del sistema retributivo del Gruppo.

4.1 Sistema di incentivazione di breve termine (MBO)

Il sistema di incentivazione di breve termine (MBO) è rivolto all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed è definito in coerenza con le priorità del Piano Strategico. Il sistema si basa su un insieme di obiettivi di performance articolati in:

- obiettivi economico-finanziari, comprensivi di un obiettivo gate, che costituisce la condizione di accesso all'incentivazione;
- obiettivi funzionali, correlati alle specifiche aree di responsabilità;



- obiettivi ESG, finalizzati ad assicurare l'allineamento tra la strategia di sostenibilità e gli obiettivi di business del Gruppo.

Con riferimento alla Business Unit Domestic, nel 2025 gli obiettivi ESG rappresentano il 22% della struttura complessiva dell'incentivazione di breve termine e sono articolati nei tre pilastri Environment, Social e Governance, come riportato nella tabella seguente.

Obiettivi ESG		Peso
E	Numero Data Center Certificati secondo il codice di condotta EU (Tassonomia)	6%
S	Assunzioni femminili ¹	6%
G	Percentuale di detractor rilevati nel quarto trimestre 2025	10%

Per il 2026, invece, la componente ESG, sempre articolata su indicatori environment, social e governance pesa per il 18% sulla struttura complessiva dell'incentivazione di breve termine.

Obiettivi ESG		Peso
E	Lancio del piano di transizione ambientale di Gruppo	6%
S	Assunzioni donne su totale assunzioni TIM Domestic	6%
G	Percentuale di detractor rilevati nel quarto trimestre 2026	6%

4.2 Retribuzione variabile a lungo termine

La remunerazione variabile di lungo termine è disciplinata dal Piano LTI di Performance Share, rivolto all'Amministratore Delegato, al Top Management e a un perimetro selezionato di dipendenti², che ricoprono ruoli chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo. Nel complesso, il programma coinvolge circa 75 dirigenti del perimetro Domestic.

¹ Rapporto tra il totale delle assunzioni femminili e il totale delle assunzioni (tempo indeterminato e contratti a termine a netto somministrati).

² Almeno due livelli sotto l'Amministratore Delegato (n-2)



Il Piano integra indicatori economico-finanziari ed ESG, con l'obiettivo di allineare la creazione di valore nel medio-lungo periodo alle priorità strategiche e di sostenibilità del Gruppo.

Con riferimento al Piano LTI Performance Share 2025-2027, gli indicatori ESG rappresentano il 30% della struttura complessiva dell'incentivazione di lungo termine, mentre il restante 70% è costituito da indicatori economico-finanziari: **EBITDA-CapEx Reported** cumulato nel triennio (50%) e **Total Shareholder Return** (TSR) (20%), volto a misurare il rendimento complessivo per gli azionisti tenendo conto dell'andamento del prezzo dell'azione e dei dividendi distribuiti.

A questi si affiancano due indicatori ESG, per un peso complessivo del 30%: **eco-efficienza della rete mobile** (15%, BU Domestic), finalizzata a promuovere una maggiore efficienza energetica della rete attraverso la riduzione dei consumi e delle emissioni, e **percentuale di donne in posizioni di responsabilità** (15%, BU Domestic), quale indicatore volto a favorire una maggiore rappresentanza femminile nei ruoli manageriali, misurata sulla base delle posizioni di responsabilità formalmente individuate secondo i criteri definiti dal Piano.

Obiettivi ESG		Peso
E	Eco-efficienza della rete mobile (<i>percentuale traffico mobile in tecnologia 5G</i>) ³	15%
S	Percentuale di donne in posizioni di responsabilità ⁴	15%

Per quanto riguarda, invece, il Piano LTI di Performance Share 2026-2028, rimangono invariati gli indicatori economico-finanziari, mentre variano quelli ESG come segue:

Obiettivi ESG		Peso
E	Penetrazione del traffico 5G (leva di ecoefficienza della rete mobile) a fine 2028	15%
S	Incremento del valore medio di AI Literacy in TIM SpA a fine 2028	15%

³ Rapporto Traffico 5G (Byte) e Traffico totale (Byte).

⁴ Rapporto tra il totale delle donne in posizione di responsabilità (responsabili dirigenti e non dirigenti) e il totale delle posizioni di responsabilità.



4.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e allineamento alle performance di lungo termine

La Politica di Remunerazione 2026, approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 15 aprile 2026, prevede che l'incentivo variabile di breve termine (Short-Term Incentive – STI) dell'Amministratore Delegato sia corrisposto esclusivamente in denaro. Pertanto, nessuna quota dell'incentivo annuale di breve termine è erogata sotto forma di azioni o stock option.

L'allineamento degli interessi dell'Amministratore Delegato con quelli degli azionisti è assicurato attraverso il Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Long-Term Incentive – LTI), basato sull'assegnazione di performance shares e subordinato al raggiungimento di obiettivi pluriennali economico-finanziari ed ESG.

4.4 Rapporto tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e quella mediana dei dipendenti

Nell'ambito delle proprie pratiche di trasparenza retributiva e di buona governance, il Gruppo TIM rende pubblicamente disponibile il rapporto tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e la retribuzione mediana annua dei dipendenti del Gruppo (CEO-to-Employee Pay Ratio).

Con riferimento al 2025, tale rapporto è pari a 90,197. La retribuzione mediana annua dei dipendenti del Gruppo, calcolata escludendo l'Amministratore Delegato, è pari a € 31.043.

4.5 Partecipazione azionaria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Al 31 dicembre 2025, sette Dirigenti con Responsabilità Strategiche (componenti del Comitato Esecutivo) detengono azioni TIM. Per ragioni di riservatezza, i nominativi dei



singoli dirigenti non sono riportati.

L'indicatore è calcolato, per ciascun dirigente, come rapporto tra il valore delle azioni TIM detenute al 31 dicembre 2025 e la relativa retribuzione fissa annua. La tabella seguente riporta gli indici individuali e la media complessiva.

Dirigenti Chiave⁵ (comitato esecutivo)	Indici individuali FY 2025⁶ (Valore delle azioni/compensazione fissa)
1	1,065
2	0,571
3	0,423
4	0,305
5	0,159
6	0,286
7	0,400
Media indice totale⁷	0,458

(1) Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Comitato Esecutivo) titolari di azioni TIM (7 persone).

(2) Per ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica, l'indicatore è stato calcolato come segue: Prezzo dell'azione TIM al 31 dicembre 2025 × numero di azioni detenute dal Dirigente con Responsabilità Strategica) / retribuzione fissa individuale del Dirigente con Responsabilità Strategica

(7) Media degli indicatori individuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, calcolata come segue: (prezzo dell'azione al 31 dicembre 2025 * numero di azioni detenute dal key manager 1 / stipendio base del key manager 1) + (prezzo dell'azione al 31 dicembre 2025 * numero di azioni detenute dal key manager 2 / stipendio base del key manager 2) + (prezzo dell'azione al 31 dicembre 2025 * numero di azioni detenute dal key manager 3 / stipendio base del key manager 3) + (prezzo dell'azione al 31 dicembre 2025 * numero di azioni detenute dal key manager 4 / stipendio base del key manager 4) + (prezzo dell'azione al 31 dicembre 2025 * numero di azioni detenute dal key manager 5 / stipendio base del key manager 5) + (prezzo dell'azione al 31 dicembre 2025 * numero di azioni detenute dal key manager 6 / stipendio base del key manager 6) / 6 + (prezzo dell'azione al 31 dicembre 2025 * numero di azioni detenute dal key manager 7 / stipendio base del key manager 7) / 7.