



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 6 marzo 2014  
disponibile sul sito internet [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com))

Telecom Italia S.p.A.

Sede Legale in Milano Piazza degli Affari n. 2

Direzione Generale e Sede Secondaria in Roma Corso d'Italia n. 41

Casella PEC: telecomitalia@pec.telecomitalia.it

Capitale sociale euro 10.693.740.302,30 interamente versato

Codice Fiscale/Partita Iva e numero iscrizione

al Registro delle Imprese di Milano 00488410010

## Sommario

<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE</b>	<b>Pag.</b>	<b>4</b>
Premessa	Pag.	5
Sintesi degli elementi chiave della Politica Retributiva 2014	Pag.	6
Schema di sintesi della politica sulla remunerazione 2014	Pag.	6
<b>SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2014</b>	<b>Pag.</b>	<b>8</b>
Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione	Pag.	8
Comitato per le Nomine e la Remunerazione	Pag.	8
Ciclo di attività del Comitato	Pag.	9
Modalità di funzionamento	Pag.	9
Attività svolte e programmate	Pag.	10
Principi e linee guida della Politica di Remunerazione	Pag.	11
Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori non esecutivi	Pag.	13
Remunerazione dell'Amministratore Delegato	Pag.	13
Dirigenti con responsabilità strategiche	Pag.	15
<b>SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI RELATIVI ALL'ESERCIZIO 2013</b>	<b>Pag.</b>	<b>17</b>
Attuazione politiche retributive 2013	Pag.	17
Consiglio di Amministrazione	Pag.	17
Presidente	Pag.	17
Amministratore Delegato	Pag.	18
Direttore Generale Sud America	Pag.	18
Dirigenti con responsabilità strategiche	Pag.	19
<b>COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2013</b>	<b>Pag.</b>	<b>20</b>
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione e controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	Pag.	20
Tabella 2 - Stock options assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	Pag.	29
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock options, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	Pag.	31
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	Pag.	33
SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo del direttore generale per il Sud America e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	Pag.	35
Appendice - Tabelle sui piani di compensi	Pag.	37

## ***Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione***

Signori azionisti,

presentando la Relazione sulla Remunerazione di Telecom Italia, colgo l'occasione per sintetizzare le principali attività che hanno visto impegnato il Comitato per le nomine e la remunerazione nel 2013.

Coerentemente con il proprio calendario di attività, il Comitato ha dedicato la prima parte dell'anno alla verifica dell'attuazione, applicazione e coerenza della politica di remunerazione per il 2012 e alla impostazione della politica retributiva per il 2013.

Tale attività ha riguardato la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance del sistema di incentivazione variabile di breve termine e di lungo termine nonché l'individuazione degli obiettivi di performance agganciati al sistema di incentivazione a breve termine per il 2013 e l'impostazione del sistema di azionariato diffuso. Tale attività istruttoria è stata realizzata a supporto delle deliberazioni assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione.

Nella seconda parte dell'anno il Comitato ha seguito l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e delle best practice di mercato in materia di remunerazione, cogliendo spunti per l'impostazione della politica retributiva per il 2014 e, anche sulla scorta dell'analisi del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno, identificando aspetti di miglioramento.

La presente relazione è stata elaborata con l'intento di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura degli elementi chiave della politica retributiva, bilanciando sintesi e dettaglio delle informazioni.

Il Comitato ha posto costante impegno nell'illustrare adeguatamente agli azionisti e al mercato la politica di remunerazione stabilita dal Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia per amministratori e vertici esecutivi. Fiducioso che la presente Relazione sulla Remunerazione testimoni l'impegno del Comitato al rispetto della logiche di trasparenza richieste dalla normativa e alle quali la Società aderisce pienamente, vi ringrazio per l'adesione che vorrete dare alle politiche impostate per il 2014.

Jean Paul Fitoussi  
Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione

## Premessa

La Relazione sulla Remunerazione, in ottemperanza alle disposizioni vigenti, presenta:

- nella prima sezione la politica di remunerazione adottata da Telecom Italia S.p.A. (“Telecom Italia” o la “Società”) per l’anno 2014 per gli amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategica <sup>(1)</sup>;
- nella seconda sezione il consuntivo in materia di remunerazione per l’esercizio 2013, integrato dalla situazione delle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategica.

La Relazione si apre con una sintesi che ha la finalità di offrire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura degli elementi chiave della politica di remunerazione.

Si segnala che detta politica retributiva viene illustrata in continuità con l’assetto di governance interno al Consiglio di Amministrazione esistente alla data di approvazione del documento e in coerenza con quanto il Consiglio di Amministrazione ha raccomandato nel proprio parere sulla composizione quali-quantitativa dell’organo amministrativo che l’Assemblea del 16 aprile 2014 è chiamata a rinnovare (cfr. apposita relazione, consultabile all’indirizzo [www.telecomitalia.com/assemblea](http://www.telecomitalia.com/assemblea)).

La stessa Assemblea è altresì chiamata ad esprimersi in forma non vincolante sulla prima sezione della Relazione, ma anche:

- a definire il compenso degli amministratori (diversi da quelli assegnatari di particolari cariche) per il prossimo mandato;
- ad approvare il piano di stock-options 2014 - 2016 (nonché le deleghe ad aumentare il capitale sociale al suo servizio).

Sarà il nuovo Consiglio di Amministrazione a determinare il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi all’interno della nuova compagine consiliare, in coerenza con l’assetto di deleghe che andrà a definire.

---

(1) In continuità con il 2013, e salvo aggiornamento in relazione al deployment in atto del nuovo assetto organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione a inizio 2014, il perimetro della dirigenza strategica si identifica - oltre che negli Amministratori Esecutivi (allo stato: l’Amministratore Delegato) - nei responsabili *pro tempore* delle seguenti posizioni organizzative: *Administration Finance & Control, People Value, Legal Affairs, National Wholesale Services, Public & Regulatory Affairs, Business Support Officer, Technology, Consumer, Business, Tim Brasil*. Per completezza si segnala che nel corso del 2013 è stata superata la *Direzione Generale Sud America* ed è stata decisa la dismissione della totalità della partecipazione in *Telecom Argentina*, i cui responsabili già si qualificavano come dirigenti strategici

## Sintesi degli elementi chiave della politica retributiva 2014

La politica sulla remunerazione è finalizzata a:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società;
- promuovere l'allineamento degli interessi del *management* al valore creato per gli azionisti così come la sostenibilità dei risultati nel lungo termine;
- salvaguardare da un lato l'esigenza di identità ed integrazione del Gruppo (unitarietà) e dall'altro garantire il rispetto della diversità dei mercati di riferimento (differenziazione), così da supportare la competitività e le performance dell'Azienda, assicurare l'*engagement* del personale, preservare adeguati principi di equità interna.

Gli elementi portanti della politica di remunerazione (in particolare: architettura di MBO e strumenti *equity-based*) sono oggetto di deliberazione consiliare su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione (il “Comitato”). La politica è definita coerentemente con il modello di *governance* adottato dalla Società e in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

## Schema di sintesi della politica sulla remunerazione 2014

La politica per il 2014 prevede alcuni cambiamenti rispetto all'anno precedente sia per quanto riguarda la retribuzione a breve termine (MBO) sia per quanto concerne la retribuzione variabile a lungo termine, che è stata modificata con l'intento di renderla più efficacemente allineata all'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti in modo sostenibile nel tempo, sia infine per l'avvio di un nuovo Piano di Azionariato Diffuso (PAD). Viene presentata di seguito una sintesi delle principali componenti della politica di remunerazione.

Elemento	Finalità	Descrizione	Valori
<b>Componente fissa</b>	Apprezza ampiezza e strategicità del ruolo, caratteristiche e competenze individuali	Il posizionamento retributivo viene monitorato attraverso benchmark adeguati con riferimento al mercato nazionale e internazionale, sia generale sia specifico del settore TLC e media.	Retribuzione determinata in base al livello del ruolo coperto e al posizionamento rispetto al mercato.
<b>Variabile di breve termine (MBO)</b>	Promuove un legame trasparente fra grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e riconoscimento economico del contributo singolo	Partecipano al piano tutte le risorse manageriali chiave. La misura degli incentivi è differenziata in relazione al livello del ruolo. Gli incentivi sono erogati in ragione dei risultati conseguiti nell'esercizio. <u>Obiettivi AD:</u> Obiettivi aziendali di natura economico finanziaria (peso 80%), di soddisfazione del cliente (peso 10%) e di andamento di prezzo dell'azione (peso 10%). <u>Obiettivi DRS (Dirigenti con responsabilità strategiche):</u> Obiettivi aziendali (peso min 50%) e individuali relativi alla struttura/funzione gestita (peso minimo 30%), declinati sulla base degli obiettivi dell'AD e delle responsabilità assegnate al singolo. E' previsto per tutti i partecipanti un obiettivo "cancello" che rappresenta una condizione di accesso all'erogazione del premio maturato (per i DRS e per i restanti manager il "cancello" viene limitato agli obiettivi aziendali).	AD: incentivo <i>target</i> pari a 100% della retribuzione fissa ( <i>bonus</i> erogabile min 50% - max 150% del premio a <i>target</i> , con soglia minima e gate d'accesso).  DRS e altri managers: incentivi <i>target</i> fino a un massimo di 50% della retribuzione fissa ( <i>bonus</i> erogabile min 70% - max 140% del premio a <i>target</i> , con soglia minima e gate d'accesso rispetto agli obiettivi aziendali).
<b>Variabile di lungo termine</b>	Promuove la creazione di valore per gli	Partecipa al piano (soggetto all'approvazione dell'Assemblea), oltre all'AD e ai DRS, anche un gruppo selezionato degli altri manager chiave. Il	AD: incentivo attribuito a <i>target</i> non superiore al 100% della retribuzione

<b>(Stock Options)</b>	azionisti nel lungo termine	piano consiste nell'assegnazione di diritti d'opzione per l'acquisto in futuro di azioni ad un prezzo predeterminato. Il piano copre il periodo 2014-2016. I diritti d'opzione sono esercitabili al termine di un periodo di <i>vesting</i> e solo là dove venga soddisfatta una condizione di <i>performance</i> misurata attraverso il TSR relativo (peso 50%) e il FCF (peso 50%). Una volta maturati, i diritti possono essere esercitati per un periodo di 3 anni.	fissa per ciascun esercizio di incentivazione. DRS e altri Manager: incentivo attribuito a target non superiore al 60% della retribuzione fissa per ciascun esercizio di incentivazione.
<b>Benefits</b>	Fornire risorse e servizi	I <i>benefits</i> riconosciuti all'AD e ai DRS sono analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale e sono di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.	Polizze assicurative (infortuni, morte, invalidità permanente e spese sanitarie), previdenza integrativa. Autovettura a uso promiscuo.
<b>Piano di Azionariato Diffuso (PAD)</b>	Aumentare la motivazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali e rafforzare il senso di appartenenza	Il piano è riservato alla generalità dei dipendenti a tempo indeterminato di Telecom Italia S.p.A. e delle società controllate con sede legale in Italia, ivi inclusi - se dipendenti - l'AD e i DRS. I dipendenti hanno l'opportunità, su base volontaria, di acquistare azioni ordinarie di Telecom Italia con uno sconto del 10% e di ricevere azioni gratuite (1 <i>bonus share</i> ogni 3 azioni acquistate) se mantengono il possesso delle azioni acquistate per un periodo minimo di 12 mesi.	Sconto 10% sul prezzo medio di mercato dell'azione; 1 azione gratuita ogni 3 azioni acquistate e detenute per un periodo minimo di 1 anno. Investimento minimo 300 azioni, investimento massimo € 5.000.

## **SEZIONE I**

### **POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2014**

#### ***Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione***

La politica sulla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione è definita in linea con le norme di legge e le previsioni statutarie in base alle quali:

- l'Assemblea degli azionisti determina il compenso del Consiglio di Amministrazione (non anche degli amministratori muniti di particolari cariche: Presidente e Amministratore Delegato); si esprime sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione; delibera in merito ai piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari;
- il Consiglio di Amministrazione delibera sul riparto del compenso determinato dall'Assemblea (quando stabilito in un importo complessivo per l'organo nella sua collegialità); definisce la politica di remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche; determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche.

Il Consiglio di Amministrazione è inoltre responsabile della formulazione di proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di amministratori e dipendenti e della predisposizione della Relazione sulla Remunerazione.

Al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, conformi alle regole di trasparenza e di rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per le nomine e la remunerazione.

#### ***Comitato per le nomine e la remunerazione***

Nel sistema di governance di Telecom Italia è presente un Comitato interno competente per la formulazione di proposte relative alla remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche e sui criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società. A tale Comitato sono state attribuite altresì la proposta di candidature al Consiglio di Amministrazione, in caso di cooptazione a fronte della cessazione di consiglieri indipendenti, e il presidio del piano di successione del Vertice.

Il Comitato è composto da tre amministratori non esecutivi, tutti a vario titolo in possesso di adeguate conoscenze ed esperienza in materia contabile e finanziaria:

- Jean Paul Fitoussi (Presidente - indipendente)
- Massimo Egidi (indipendente)
- Gabriele Galateri di Genola

Ai sensi dei Principi di autodisciplina della Società ([www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione Governance canale Sistema di Governance/Codici), il Comitato assomma in sé compiti e responsabilità attribuite dal Codice di Borsa Italiana ([www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it)) al comitato nomine e al comitato remunerazione.

Specificamente in materia di remunerazione, il Comitato:

- propone i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio e presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori muniti di particolari cariche, discute con la Funzione People Value la politica per la remunerazione della generalità della popolazione manageriale (e in particolare la remuneration policy dei dirigenti con responsabilità strategiche), nel contesto della politica salariale complessiva della Società;
- 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 generale di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva performance aziendale, formulando suggerimenti ed eventuali proposte di

- correttivi;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, accertando il livello di raggiungimento degli obiettivi d'incentivazione del Vertice Esecutivo e della generalità del management, in applicazione dei criteri di misurazione determinati in sede di assegnazione;
  - riferisce sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, di regola, nella prima riunione successiva.

Per completezza si rammenta che, ai sensi della procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate della Società (consultabile sul sito internet [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione *Governance* - canale Sistema di *Governance*), le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, assunte nel rispetto della politica di remunerazione portata all'esame assembleare, sono considerate operazioni non rilevanti e come tali escluse dall'applicazione del Regolamento Consob n. 17221/2010. I compiti attribuiti d'ordinario dalla procedura di Telecom Italia al Comitato per il controllo e i rischi sono svolti, nelle tematiche di *compensation*, dal Comitato per le nomine e la remunerazione.

## Ciclo di attività del Comitato

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria all'adempimento delle proprie funzioni. Le attività del Comitato sono svolte secondo un flusso annuale che prevede la seguente agenda:

Gennaio-Marzo	Aprile-Giugno	Luglio-Settembre	Ottobre-Dicembre
Verifica attuazione della politica di remunerazione per l'anno precedente Consuntivazione risultati e definizione degli obiettivi del sistema di incentivazione MBO Consuntivazione risultati del sistema di incentivazione a lungo termine Esame dell'impostazione della politica salariale globale della Società per l'anno in corso	Presentazione della relazione sulla remunerazione in Assemblea Avvio operativo del piano di incentivazione a lungo termine per il periodo successivo Monitoraggio dell'implementazione operativa del sistema di MBO	Esame dei risultati di voto azionisti sulla politica di remunerazione programmata Monitoraggio del sistema MBO per l'anno in corso Monitoraggio andamento del sistema di incentivazione a lungo termine	Definizione politica sulla remunerazione per l'anno successivo Avvio istruttoria per i sistemi di incentivazione a breve e lungo termine per gli anni successivi

## Modalità di funzionamento

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato (alle cui riunioni interviene il Presidente del Collegio Sindacale o, in caso di sua impossibilità, altro Sindaco da lui designato) si avvale della collaborazione delle competenti strutture della Società e può avvalersi del supporto di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. Per l'anno trascorso il Comitato si è avvalso dell'assistenza e degli studi forniti da The European House – Ambrosetti. Su richiesta del Presidente del Comitato, possono partecipare alle riunioni dirigenti della Società o altri soggetti al fine di fornire informazioni e valutazioni su singoli punti all'ordine del giorno. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono definite proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

## **Attività svolte e programmate**

Nel corso del 2013 il Comitato si è riunito 14 volte con una partecipazione prossima al 95% dei suoi componenti. Agli incontri ha sistematicamente partecipato il Responsabile della Funzione *People Value* (già *Human Resources and Organization*) e sono stati di volta in volta invitati a fornire supporto i *manager* responsabili delle tematiche oggetto di discussione.

Per quanto attiene ai temi retributivi, il Comitato nel 2013 ha provveduto a:

- valutare la politica per la remunerazione attuata per il 2012;
- formulare proposte per la politica 2013 relativamente ai piani di retribuzione variabile, anche alla luce della consuntivazione dei risultati aziendali per l'anno 2012;
- predisporre struttura e contenuti della Relazione sulla Remunerazione in vista dell'approvazione consiliare;
- esaminare il budget 2014 in materia di remunerazione, condividendo l'impostazione della politica salariale globale della Società, con particolare riferimento alle misure destinate alla popolazione manageriale, in Italia e all'estero.

Il Comitato ha inoltre monitorato l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e delle best practice di mercato in materia di remunerazione.

Per il 2014 il Comitato non ha definito un programma di lungo periodo delle proprie riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già tenute 5 riunioni volte principalmente all'esame delle politiche retributive attuate nel 2013 ai fini dell'impostazione di proposte di politica retributiva per il 2014.

Per ulteriori informazioni sulle regole di composizione, sulle competenze, sul funzionamento nonché sulle attività in materie diverse dalla remunerazione del Comitato si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2013 (consultabile all'indirizzo [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione Governance, canale Sistema di Governance/Relazione sul governo societario).

## Principi e linee guida della politica di remunerazione

La politica di remunerazione di Telecom Italia è formulata nella consapevolezza che la competitività di un'impresa sul mercato del lavoro – e dunque la sua capacità di attrarre, trattenere e motivare persone in possesso di competenze ed esperienza professionale adeguate alle esigenze della gestione e dello sviluppo, nell'interesse dei diversi stakeholders – pur non dipendendo soltanto dal trattamento economico, poggia fortemente sulla capacità di approntare adeguati strumenti di total rewarding.

Conseguentemente, la politica di remunerazione è strutturata con l'intento di garantire il corretto bilanciamento della componente fissa e della componente variabile della retribuzione, in funzione degli obiettivi strategici della Società e dell'allineamento agli interessi di creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo.

La politica di remunerazione è differenziata sulla base di una segmentazione della popolazione, orientata a suddividere le risorse in funzione del ruolo ricoperto e del valore individuale.

I principi generali e linee guida relative alla politica retributiva 2014 sono di seguito illustrati:

<b>Componente Fissa</b>	<p><b>Principi generali</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Apprezza l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto, misurate attraverso un sistema di valutazione delle posizioni secondo metodologie riconosciute e certificate a livello internazionale.</li><li>▪ È ancorata all'andamento dei mercati di riferimento, monitorata in via continuativa mediante <i>benchmark</i> elaborati da primarie società di consulenza (nel caso del Vertice Esecutivo e dei dirigenti con responsabilità strategiche: mercato internazionale <i>Hay Group Top Executive Europa</i>, sia generale che selezionato per il settore ICT e <i>media</i><sup>(2)</sup>, nonché commisurata alle caratteristiche soggettive distintive e alle competenze strategiche possedute.</li><li>▪ È adeguata a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile, e ciò – tra l'altro – al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa.</li></ul> <p><b>Linee guida</b></p> <p>Si conferma per il 2014 l'orientamento ad allineare il posizionamento dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del restante <i>management</i> alla mediana di mercato.</p>
<b>Componente Variabile di Breve Termine</b>	<p><b>Principi generali</b></p> <p>Componente finalizzata a rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. A tal fine gli obiettivi sono fissati con riferimento ad indicatori di natura quali-quantitativa, rappresentativi e coerenti con le priorità strategiche e industriali, misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi.</p> <p><b>Linee guida</b></p> <p>Il sistema di retribuzione variabile a breve termine è stato sia reso più severo introducendo per tutto il <i>management</i> un meccanismo di "cancello" per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia modificando il peso relativo agli obiettivi aziendali/funzionali per quasi tutte le strutture. In continuità con il 2013 è stato riproposto, per le funzioni cui è attribuito l'obiettivo Ricavi Totali di Gruppo, l'applicazione di un demoltiplicatore associato al raggiungimento del corrispondente obiettivo sul versante <i>Domestic</i>.</p>
<b>Componente Variabile di Lungo Termine</b>	<p><b>Principi generali</b></p> <p>Incentivi volti a promuovere l'allineamento tra gli interessi del <i>management</i> e quelli degli azionisti, attraverso la partecipazione all'opportunità e al rischio sul valore della Società, con positive ricadute attese in termini di crescita di valore dell'azione.</p> <p><b>Linee guida</b></p> <p>Previa approvazione dell'Assemblea, è prevista l'implementazione di un piano di <i>stock options</i> (<i>Piano Stock Options 2014-2016</i>) con l'obiettivo di focalizzare il <i>management</i> sulla generazione</p>

(2) Il *benchmark Hay Group Top Executive Europa* è formato da un campione di ruoli di alta direzione appartenenti alle più grandi aziende europee operanti in tutti i settori merceologici. Il c.d. mercato selezionato rappresenta l'estrapolazione da quel campione generale delle sole posizioni manageriali di imprese attive nei settori ICT e *media*. Orientativamente, il mercato selezionato presenta caratteristiche di maggior competitività, con livelli retributivi più elevati.

	<p>di valore per gli azionisti, con particolare riferimento all'aumento di prezzo dell'azione. Partecipano al piano, oltre all'AD e ai DRS (Dirigenti con responsabilità strategiche), anche un gruppo selezionato degli altri <i>manager</i>.</p> <p>Il piano consiste nell'assegnazione di diritti d'opzione per l'acquisto in futuro di azioni ad un prezzo predeterminato (<i>strike price</i>). Lo <i>strike price</i> sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione di regola in linea con il prezzo di mercato dell'Azione al momento dell'assegnazione delle opzioni, calcolato come media del prezzo ufficiale di quotazione dell'Azione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la delibera.</p> <p>I diritti d'opzione non sono esercitabili prima di un periodo triennale di <i>vesting</i> e lo diventano solo una volta soddisfatta una condizione di <i>performance</i> misurata attraverso due parametri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il TSR relativo (peso 50%), come graduatoria all'interno di un <i>peer group</i> rivisto rispetto ai precedenti cicli LTI (AT&amp;T, Verizon, Telefónica, Deutsche Telekom, France Télécom, Telekom Austria, Telecom Portugal, KPN, Swisscom, British Telecom, Vodafone, Telecom Italia)</li> <li>- il <i>Free Cash Flow adjusted</i> (peso 50%).</li> </ul> <p>Il grado di raggiungimento della condizione di <i>performance</i> determina la quantità di diritti d'opzione esercitabili in una misura variabile fino al 150% dei diritti d'opzione esercitabili a target. Una volta maturati, i diritti possono essere esercitati per un periodo di 3 anni.</p>
<b>Benefits</b>	<p><b>Principi generali</b></p> <p>Risorse e servizi messi a disposizione dei beneficiari, funzionali a garantire una gestione ottimale del proprio tempo e a migliorare il proprio benessere aziendale/familiare, che generano un valore economico distinto sia dalla retribuzione fissa che dalle altre forme di retribuzione variabile.</p> <p><b>Linee guida</b></p> <p>I benefici non monetari rimangono sostanzialmente invariati.</p>
<b>Piano di Azionariato Diffuso</b>	<p><b>Principi generali</b></p> <p>Strumento finalizzato ad aumentare la motivazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali e rafforzare il senso di appartenenza.</p> <p><b>Linee guida</b></p> <p>Sarà avviato un Piano di Azionariato Diffuso (PAD) rivolto alla generalità dei dipendenti a tempo indeterminato di Telecom Italia S.p.A e delle società controllate con sede legale in Italia, già deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 17 aprile 2013.</p> <p>Attraverso il PAD, i dipendenti avranno la facoltà di sottoscrivere azioni ordinarie di Telecom Italia con uno sconto del 10% sul prezzo di mercato dell'azione (calcolato come prezzo medio dei 30 giorni antecedenti l'offerta). Dopo 12 mesi dalla sottoscrizione delle azioni a sconto, i dipendenti che, in costanza di rapporto di lavoro, avranno mantenuto il possesso delle azioni beneficeranno dell'assegnazione gratuita di 1 azione ogni 3 azioni sottoscritte a pagamento.</p> <p>Il limite minimo di investimento è pari a un lotto di 300 azioni. L'investimento massimo è fissato in € 5.000 pro capite.</p>
<b>Trattamento di Severance</b>	<p><b>Principi generali</b></p> <p>Strumenti idonei a regolare il trattamento economico in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, ad esclusione del licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Linee guida</b></p> <p>Non sono previste modifiche ai trattamenti di severance in essere.</p>

## **Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori non esecutivi**

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi nel 2014 sarà soggetta alle determinazioni che verranno assunte a tempo debito dal Consiglio di Amministrazione, sulla scorta delle deliberazioni dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2014.

Analogamente sarà il Consiglio di Amministrazione, quale rinnovato dall'Assemblea, a stabilire il compenso per il Presidente, in maniera coerente con il ruolo che gli sarà attribuito.

## **Remunerazione dell'Amministratore Delegato**

Allo stato, il pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato mantiene per il 2014 lo stesso livello di remunerazione fissa corrisposta nel 2013. L'articolazione del pacchetto retributivo futuro rifletterà le determinazioni che saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione successivo all'Assemblea degli Azionisti sopra citata.

Sono state invece apportate variazioni alla struttura della remunerazione variabile, con la finalità di allineare maggiormente gli interessi dell'AD con quelli di creazione di valore per gli azionisti. In particolare, il piano di retribuzione variabile a breve termine include, in continuità con lo scorso anno, un obiettivo inerente all'andamento di prezzo dell'azione Telecom Italia, mentre, sulla scorta della proposta formulata all'Assemblea, si prevede che il piano di retribuzione variabile a lungo termine consista nell'offerta di stock options con esercitabilità condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* predefiniti (TSR relativo e Free Cash Flow).

L'Amministratore Delegato ha espressamente rinunciato ai compensi spettanti per la carica di Consigliere di Amministrazione e di componente del Comitato Esecutivo.

Retribuzione Fissa		
La remunerazione fissa è attualmente determinata in un importo annuale lordo pari a € 1.000.000, per il rapporto di lavoro in qualità di Dirigente (tale importo risulta sotto la media del mercato per posizioni equivalenti).		
Variabile a Breve Termine (MBO)		
Il sistema MBO prevede un valore annuo del premio compreso fra il 50% e il 150% della retribuzione fissa in base al grado di raggiungimento degli obiettivi:		
Livello di Performance	Valore dell'incentivo in % compenso fisso	Valore dell'incentivo in ammontare
Sotto soglia di accesso	0%	€0
Soglia di accesso	50%	€ 500.000
Target	100%	€ 1.000.000
Massimo	150%	€ 1.500.000
Il piano di incentivazione per il 2014 è collegato al raggiungimento dei seguenti obiettivi predefiniti:		
Obiettivo	Peso relativo	
Ebitda - Oneri finanziari Netti Organic (GATE)	20%	
Investimenti Innovativi Domestic + Brasile con Prerequisito	15%	
Net Financial Position TI Group	15%	
Net Income TI Group	15%	
Ricavi Totali TI Group Organic	15%	
Indicatore di Customer Satisfaction	10%	
Valorizzazione relativa del titolo TI	10%	
Il raggiungimento della soglia Ebitda - Oneri finanziari Netti Organic costituisce condizione di accesso alla maturazione dell'incentivo sul resto degli obiettivi assegnati. E' previsto un principio di valutazione qualitativa ex post in caso di Ebitda - Oneri Finanziari Netti Organic inferiore al livello minimo richiesto, subordinando a detta valutazione la liquidazione dell'eventuale bonus maturato rispetto ai restanti obiettivi.		
La definizione degli obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale. Gli obiettivi sono rappresentati		

da indicatori certificabili che indirizzano le priorità del piano industriale. Questi obiettivi di natura aziendale (con peso pari al 90% del totale) sono legati al *budget* di periodo, che definisce il livello *target* di raggiungimento, con possibilità di scostamento negativo fino ad un livello minimo (soglia di accesso) e di scostamento positivo a cui corrisponde l'erogazione massima di retribuzione variabile a breve termine.

Agli obiettivi di natura aziendale si aggiunge un indicatore di valorizzazione dell'azione ordinaria (con peso pari al 10% del totale), all'interno di un paniere<sup>(1)</sup> composto dai titoli AT&T, Verizon, Telefónica, Deutsche Telekom, France Télécom, Telekom Austria, Telecom Portugal, KPN, Swisscom, British Telecom, oltre che della stessa Telecom Italia. Soglia d'accesso nel 2014 diventa il posizionamento della Società al sesto posto della graduatoria.

<sup>(1)</sup> Il paniere è stato modificato rispetto a quello preso a riferimento per la retribuzione variabile del 2013 come segue:

- inserendo i titoli AT&T, Verizon, Portugal Telecom e Telekom Austria;
- escludendo i titoli Telia Sonera, Telenor e Vodafone.

#### Variabile a Lungo Termine

L'Amministratore Delegato è potenzialmente destinatario del Piano Stock Options 2014-1016 precedentemente descritto e soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea. Il piano potenzialmente prevede l'assegnazione all'Amministratore Delegato di un numero da definire di diritti d'opzione per sottoscrivere/acquistare in futuro azioni della Società ad un prezzo predeterminato, con assegnazione a *target* pari al 300% della retribuzione fissa, a copertura del triennio 2014-2016. Tali diritti potranno essere esercitati previa verifica del grado di raggiungimento della condizione di *performance* consistente in un obiettivo di TSR relativo (peso 50%) e un obiettivo di *Free Cash Flow* (peso 50%).

Il numero di diritti d'opzione che diventeranno esercitabili dipenderà dall'effettivo grado di raggiungimento della condizione di *performance*. La verifica delle condizioni di *performance* delle opzioni sarà effettuata una volta trascorso il periodo triennale di *vesting*.

#### Benefits

All'Amministratore Delegato (il quale intrattiene un rapporto di lavoro dipendente con Telecom Italia S.p.A.) sono riconosciuti *benefit* analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale: autoveicolo ad uso promiscuo, cellulare di servizio, polizze assicurative (infortuni professionali, vita e invalidità permanente), copertura sanitaria integrativa e fondo pensionistico integrativo.

Come la generalità della dirigenza della Società, l'Amministratore Delegato è coperto da una polizza assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali), nota come polizza *Directors & Officers*.

#### Trattamento di severance

Nel 2011, all'atto dell'attribuzione al Dottor Marco Patuano della carica di Amministratore Delegato, si è stabilito che, in caso di recesso anticipato dal rapporto di amministrazione da parte della Società senza giusta causa o in caso di dimissioni richieste dal Consiglio di Amministrazione, sia corrisposto all'AD il valore residuo in annualità, o frazioni di annualità, del compenso variabile a breve, calcolato come media di quanto effettivamente percepito a partire dal 2011. Lo stesso trattamento trova applicazione in caso di dimissioni dalla carica per giusta causa (e.g. sostanziale modifica della posizione di Amministratore Delegato e/o dei poteri conferitigli). In ipotesi invece di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente da parte della Società (escluso il caso di giusta causa) o di dimissioni richieste dal Consiglio di Amministrazione, si applica il trattamento previsto dal CCNL.

Inoltre, la Società si è riservata la facoltà di stipulare un patto di *non competition* di durata annuale, a fronte di un compenso *una tantum* pari a un'annualità di remunerazione (componente fissa e componente variabile valorizzata come media delle erogazioni già intervenute), da attivare a valle della risoluzione del rapporto.

## **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

L'articolazione del pacchetto retributivo per il 2014 è descritto di seguito.

### **Retribuzione Fissa**

L'indirizzo per il 2014 è di mantenere le retribuzioni in linea con la mediana del mercato, prevedendo criteri selettivi di intervento sulla remunerazione fissa.

In particolare la politica retributiva per il 2014 prevede interventi di adeguamento della retribuzione fissa per quei titolari di posizione che hanno aumentato il perimetro di responsabilità e/o con posizionamento retributivo al di sotto dei riferimenti mediani di mercato.

### **Retribuzione Variabile a Breve Termine (MBO)**

Il piano di incentivazione annuale per il 2014 è collegato al raggiungimento di una combinazione di obiettivi predefiniti:

- obiettivi aziendali (corrispondenti all'analogo basket dell'Amministratore Delegato), aventi la finalità di creare team building, orientando i comportamenti del management verso il raggiungimento dei risultati aziendali complessivi;
- obiettivi funzionali, che hanno la finalità di commisurare l'incentivo alle performance individuali registrate.

La tabella seguente presenta il *mix* di obiettivi assegnati ai Dirigenti con responsabilità strategiche nonché al restante *management* per quanto attiene il peso relativo della tipologia di obiettivi dell'MBO.

STRUTTURE	OBIETTIVI	PESO
<b>COMMERCIALI</b> National Wholesale Services, Consumer, Business, Divisione Caring Services	DI GRUPPO/AZIENDALI	<b>50%</b>
	FUNZIONALI	<b>50%</b>
<b>STAFF OPERATIVE, TECNOLOGICHE E A RIPORTO DEL CDA</b> Administration Finance and Control, People Value, Business Support Officer, Technology, Chief Information Officer, Direzione Audit, Direzione Compliance, IT & Security Compliance	DI GRUPPO/AZIENDALI	<b>60%</b>
	FUNZIONALI	<b>40%</b>
<b>STAFF PURE</b> Legal Affairs, Public & Regulatory Affairs, Business Transformation & Quality, Security, Press Office & Opinion Makers Relations, Strategy & Innovation, Brand Strategy & Media, Corporate Social Responsibility	DI GRUPPO/AZIENDALI	<b>70%</b>
	FUNZIONALI	<b>30%</b>

Il processo di fissazione degli obiettivi per i Dirigenti con responsabilità strategiche è realizzato secondo una logica a cascata. Il set di obiettivi funzionali assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche è definito – d'intesa con il Vertice – dalla Funzione *People Value*, la quale opera in collaborazione con le funzioni aziendali cui compete la responsabilità di certificazione dei parametri presi a riferimento. L'andamento degli obiettivi è poi monitorato nel corso dell'anno, con riferimento sia all'avanzamento dei singoli obiettivi che ai risultati complessivi degli indicatori.

Il sistema MBO dei Dirigenti con responsabilità strategiche prevede un valore annuo, al raggiungimento degli obiettivi target, pari, al massimo, al 50% della retribuzione fissa. Tale ammontare di retribuzione variabile, erogabile al raggiungimento del livello target di obiettivi, può variare dal 70% al 140% del premio base in relazione al livello di risultati effettivamente conseguiti.

Il sistema MBO prevede una variabilità dell'incentivo maturato, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi come meglio illustrato dalla tabella seguente:

Livello di risultato complessivo conseguito	% di retribuzione variabile erogata rispetto al premio erogabile per risultati a target
Sotto la soglia di accesso	0%
Soglia accesso	70%
Target	100%
Massimo	140%

Il raggiungimento della soglia Ebitda - Oneri finanziari Netti *organic* descritto per l'Amministratore Delegato costituisce la condizione di accesso assoluta alla maturazione dell'incentivo sul resto degli obiettivi aziendali assegnati.

**Retribuzione Variabile a Lungo Termine**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche parteciperanno al Piano Stock Options 2014-2016 soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea, alle condizioni previste per la generalità della dirigenza.

**Benefits**

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono riconosciuti *benefit* analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale: autoveicolo ad uso promiscuo, cellulare di servizio, polizze assicurative (infortuni professionali, vita e invalidità permanente), copertura sanitaria integrativa e fondo pensionistico integrativo.

Come la generalità della dirigenza della Società, i Dirigenti con responsabilità strategica sono coperti da una polizza assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*.

**Trattamento di severance**

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono previsti i trattamenti applicabili in virtù di norme di legge, CCNL e accordi integrativi aziendali, salvo pattuizioni specifiche di miglior favore in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro (escluso i casi di licenziamento per giusta causa).

## **SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI RELATIVI ALL'ESERCIZIO 2013**

### **Attuazione politiche retributive 2013**

In questa sezione vengono descritti gli interventi retributivi effettuati nel 2013 a favore del Presidente, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Vengono considerati gli interventi effettuati sulle seguenti voci retributive:

- Compensi fissi
- Compensi per la partecipazione a Comitati a favore degli Amministratori non esecutivi
- Compensi variabili di breve termine
- Compensi variabili di lungo termine.

Gli interventi retributivi sono stati effettuati in accordo con le delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione e le politiche di remunerazione proposte dal Comitato per le nomine e la remunerazione e approvate dal Consiglio di Amministrazione.

### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione ha ripartito il compenso complessivo determinato dall'Assemblea del 12 aprile 2011 in euro 2.200.000 attribuendo euro 110.000 annui per ciascun Consigliere (incluso il Presidente ed escluso l'Amministratore Delegato, che ha espressamente rinunciato al compenso). Agli Amministratori sono stati inoltre erogati i seguenti compensi aggiuntivi:

Comitato	Compenso individuale annuo	Membri
Comitato esecutivo	35.000 €	Franco Bernabé (fino al 3/10/13), Elio Catania (fino al 13/9/13), Julio Linares (fino al 13/12/2013), Aldo Minucci, Renato Pagliaro, Mauro Sentinelli
Comitato per il controllo e i rischi	45.000 €	Elio Catania (fino al 13/9/13), Lucia Calvosa, Jean Paul Fitoussi, Mauro Sentinelli, Luigi Zingales
Comitato per le nomine e la remunerazione	20.000 €	Elio Catania (fino al 13/9/13), Jean Paul Fitoussi, Gabriele Galateri, Massimo Egidi, Angelo Provasoli (dal 5/12/13 al 20/12/13)

Infine al Vice Presidente (tenuto conto degli oneri derivanti dalla rappresentanza legale vicaria a lui spettante da Statuto) e al Consigliere Galateri (cui è stato affidato il ruolo di raccordo tra Consiglio e strutture di controllo che dal Consiglio dipendono gerarchicamente) è stato assegnato un emolumento addizionale di 45.000 euro annui.

### **Presidente**

Al Presidente, Dottor Franco Bernabé, in carica fino al 3 ottobre 2013, oltre al compenso spettante in qualità di Consigliere di Amministrazione e ai compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati, è stato erogato fino a tale data un compenso fisso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Sino alla stessa data sono, inoltre, stati erogati benefit in analogia a quanto riconosciuto alla dirigenza del gruppo, ma con godimento senza oneri neppure indiretti, con correlata maggiorazione del compenso per un importo corrispondente a quanto necessario per il pagamento delle imposte applicabili ai benefit tassati. Con specifico riferimento alla previdenza integrativa è stato corrisposto a carico della Società un versamento annuo netto al Fondo di previdenza complementare Fontedir pari al 10% del compenso fisso.

In data 3 ottobre 2013, a seguito delle sue dimissioni, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il trattamento economico da riconoscere al Dottor Bernabé in linea con quanto previsto nel contratto stipulato con la Società in data 20 maggio 2011. In occasione del recesso anticipato del rapporto di Amministrazione, la Società ha riconosciuto

al Dottor Bernabè (i) il trattamento a cui avrebbe avuto titolo sino a naturale scadenza del mandato (compenso fisso, ivi inclusa la componente variabile, valorizzata come media delle erogazioni già intervenute); (ii) il proseguimento dei versamenti a Fontedir fino alla naturale scadenza del mandato e il rinnovo, sino al 31 dicembre 2014, di tutte le polizze assicurative diverse da Fontedir già in essere, sostenendone ogni relativo costo; (iii) l'utilizzo dell'auto aziendale in uso fino al 31 dicembre 2013.

Infine la Società, esercitando la facoltà presente nel citato contratto, ha stipulato un patto di non competition della durata di 12 mesi, a fronte di un compenso complessivo lordo pari a 2,43 milioni di euro. In tale patto si è previsto, inoltre, un versamento annuo al Fondo di previdenza complementare Fontedir nonché un importo, da corrispondere a copertura delle imposte applicabili a tale beneficio, per una somma complessiva, a carico della Società, pari a 0,45 milioni di euro. Tutti gli importi sopra riportati vengono corrisposti in 2 rate semestrali di pari valore (la prima è stata erogata il 28 novembre 2013, la seconda sarà erogata entro il 31 maggio 2014).

Il Dottor Bernabè, a seguito dell'efficacia delle dimissioni, è decaduto dai diritti alla partecipazione al Piano Long Term Incentive 2011, in applicazione del relativo regolamento.

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

## **Amministratore Delegato**

I compensi fissi dell'Amministratore Delegato, Dottor Marco Patuano, comprendono la retribuzione annua linda in relazione al rapporto di lavoro dipendente, nella misura di euro 1 milione. Tale compenso non ha subito variazioni nel corso del 2013. L'Amministratore Delegato ha rinunciato ai compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione e componente del Comitato Esecutivo.

La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

Obiettivo	% di raggiungimento
<i>Net Income TI Group</i> (gate di accesso alla liquidazione del compenso variabile)	Non raggiunto
<i>Net Financial Position Italia</i>	51%
<i>Investimenti Innovativi Domestic</i>	141%
<i>Ricavi Totali Domestic organic</i>	Non raggiunto
<i>Customer Satisfaction Telecom Italia</i>	81%
Valorizzazione del titolo	Non raggiunto

Il Consiglio di Amministrazione,

- preso atto della consuntivazione degli obiettivi MBO per l'anno 2013, e in particolare del mancato raggiungimento del gate di accesso al premio, espresso in termini di net income consolidato reported,
- acquisito il parere del Collegio Sindacale,

ha deliberato l'attribuzione discrezionale all'Amministratore Delegato di un bonus una tantum nella misura di 400.000 euro lordi, quale riconoscimento dei risultati conseguiti nel corso dell'esercizio 2013 e del ruolo di Chief Executive Officer assunto a partire dal mese di ottobre.

Per quanto attiene ai compensi variabili di lungo termine relativi al Piano di LTI 2011-2013 non saranno erogati, a causa del mancato conseguimento degli obiettivi di TSR relativo e di Cumulated Free Cash Flow previsti per l'iniziativa (la cui documentazione informativa è consultabile sul sito [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione Governance – canale Remunerazione).

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

## **Direttore Generale Sud America**

I compensi fissi spettanti al Direttore Generale Sud America, Dottor Andrea Mangoni, in carica fino al 30 aprile 2013, comprendono la retribuzione annua linda in relazione al rapporto di lavoro dipendente nella misura di euro 0,9 milioni annui, oltre a un compenso annuo fisso lordo di euro 0,67 milioni (1,68 milioni di Real lordi) per la carica di Diretor Presidente di TIM Participações, percepito dall'interessato per il rapporto di "pro-labore".

Si precisa che nell'esercizio 2013, a seguito della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sottoscritto dalla società con il Dottor Andrea Mangoni, oltre alla corresponsione di un importo variabile a titolo di incentivazione di breve termine per complessivi 0,275 milioni di euro, è stata prevista l'erogazione di una somma di 1,84 milioni di euro come indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro, nonché un importo di 1,0 milioni di euro quale riconoscimento del contributo fornito al turnaround nelle società del gruppo in Sudamerica. Il Dottor Mangoni, successivamente alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con Telecom Italia, continua a far parte del Consejo de Dirección di Telecom Argentina S.A., rinunciando ai relativi compensi. Non sono previsti benefici

successivi alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Il Dottor Mangoni, contestualmente alle proprie dimissioni dalla carica di Diretor Presidente di TIM Participações, ha rinunciato al piano di Stock Option di TIM Brasil dell'anno 2012; inoltre, a seguito dell'efficacia della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con Telecom Italia, è decaduto dai diritti alla partecipazione ai Piani Long Term Incentive 2011 e 2012, in applicazione dei relativi regolamenti, come già anticipato nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno.

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

## ***Dirigenti con responsabilità strategiche***

I compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche comprendono la retribuzione annua linda in relazione al rapporto di lavoro dipendente.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato erogato a titolo di MBO 2013 un compenso variabile in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, per un livello medio di performance pari al 52% (al netto dell'MBO 2013 dell'Ingegner Abreu, in corso di accertamento a cura degli organi sociali di TIM Participações alla data di pubblicazione della presente relazione).

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche i compensi variabili di lungo termine relativi al Piano LTI 2011 - 2013 non saranno erogati, a causa del mancato conseguimento degli obiettivi di TSR relativo e di Cumulated Free Cash Flow (la documentazione informativa è consultabile sul sito [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com), sezione Governance – canale Remunerazione).

## TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO [€./000]

Nella tabella seguente vengono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2013 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Franco Bernabè	Presidente	1/1-3/10/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.390 <sup>(1)</sup>	27 <sup>(2)</sup>			1.203 <sup>(3)</sup>	2.620		5.638 <sup>(4)</sup>

<sup>(1)</sup> L'importo comprende il compenso ex art. 2389 III comma c.c. (€/000 1.063) e I comma c.c. (€/000 84) ivi inclusi altri compensi ad equilibrio degli oneri fiscali applicabili ai benefit tassati (€/000 243).

<sup>(2)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Esecutivo.

<sup>(3)</sup> L'importo comprende i benefici non monetari relativi al periodo in cui è stata ricoperta la carica (gennaio/settembre 2013 €/000 292) e i benefici non monetari riconosciuti in occasione del recesso anticipato del rapporto di Amministrazione (€/000 911).

<sup>(4)</sup> Il valore è comprensivo dell'importo definito a titolo di corrispettivo forfettario per recesso ex art. 1373, III comma, e dell'art. 2383 c.c. (€/000 3.001) e il corrispettivo per l'obbligazione di non concorrenza (€/000 2.637).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Marco Patuano	Amministratore Delegato	1/1-31/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.005 <sup>(1)</sup>		2 <sup>(2)</sup>		35	1.042		

<sup>(1)</sup> L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 1.000) e le indennità di trasferta (€/000 5).

<sup>(2)</sup> L'importo è riferito al rapporto di lavoro dipendente (rimborzi tassati €/000 2). Per il compenso variabile legato ad obiettivi 2013 si rimanda alla prima parte della "Sezione II - Attuazione delle politiche retributive e compensi relativi all'esercizio 2013" paragrafo "Amministratore Delegato".

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Aldo Minucci	Vice Presidente Consigliere	1/1-31/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				155 <sup>(1)</sup>	35 <sup>(2)</sup>				190		

<sup>(1)</sup> L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.) [€./000 110] e di Vice Presidente [€./000 45].

<sup>(2)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato esecutivo.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Cesareo Izuel Alierta	Consigliere	1/1-13/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 <sup>(1)</sup>					110		

<sup>(1)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.). Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Telefonica S.A..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Tarak Ben Ammar	Consigliere	1/1-31/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 <sup>(1)</sup>					110		

<sup>(1)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lucia Calvosa	Consigliere	1/1-31/12/2013	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 <sup>(1)</sup>	45 <sup>(2)</sup>					155		

<sup>(1)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

<sup>(2)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il controllo e i rischi.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Elio Catania	Consigliere	1/1-13/9/2013	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				77 <sup>(1)</sup>	71 <sup>(2)</sup>					148		

<sup>(1)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

<sup>(2)</sup> L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato esecutivo [€./000 25], del Comitato per le nomine e la remunerazione [€./000 14] e del Comitato per il controllo e i rischi [€./000 32].

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Massimo Egidi	Consigliere	1/12-31/12/2013	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 <sup>(1)</sup>	20 <sup>(2)</sup>					130		

<sup>(1)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

<sup>(2)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Jean Paul Fitoussi	Consigliere	1/1-31/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 <sup>(1)</sup>	65 <sup>(2)</sup>				175		

<sup>(1)</sup> L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione [€./000 110].

<sup>(2)</sup> L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il controllo e i rischi [€./000 45] e del Comitato per le nomine e la remunerazione [€./000 20].

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Gabriele Galateri di Genola	Consigliere	1/1-31/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				155 <sup>(1)</sup>	20 <sup>(2)</sup>				175		
(II) Compensi da società controllate				16 <sup>(3)</sup>					16		
(III) Totale				171	20				191		

<sup>(1)</sup> L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione [€./000 110] e di raccordo fra il Consiglio di Amministrazione e le strutture di controllo aziendali che dal Consiglio dipendono gerarchicamente [€./000 45].

<sup>(2)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione.

<sup>(3)</sup> L'importo si riferisce al compenso per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione in TIM Participações [42.933,33 R\$], per il periodo 1/1 - 2/4/2013, convertito in euro al cambio medio del 2013 al 31/03/2013 (Real/€ 2,63739).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Julio Linares Lopez	Consigliere	1/1-13/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				105 <sup>(1)</sup>	33 <sup>(2)</sup>				138 <sup>(3)</sup>		

(1) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

(2) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato esecutivo.

(3) Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Telefonica S.A..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Gaetano Miccichè	Consigliere	1/1-31/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 <sup>(1)</sup>					110		

(1) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.). Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Intesa San Paolo S.p.A..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Renato Pagliaro	Consigliere	1/1-31/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 <sup>(1)</sup>	35 <sup>(2)</sup>				145 <sup>(3)</sup>		

(1) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

(2) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato esecutivo.

(3) Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Mediobanca S.p.A..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Angelo Provasoli	Consigliere	3/10-20/12/2013	20/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24 <sup>(1)</sup>	1 <sup>(2)</sup>				25		

(1) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione.

(2) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le nomine e la remunerazione per il periodo 6/12 - 20/12/2013.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Mauro Sentinelli	Consigliere	1/1-31/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 <sup>(1)</sup>	80 <sup>(2)</sup>				190 <sup>(3)</sup>		

(1) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

(2) L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato esecutivo [€./000 35] e del Comitato per il controllo e i rischi [€./000 45].

(3) Il compenso non viene percepito dall'interessato ma versato a Ecotel International S.r.l..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Luigi Zingales	Consigliere	1/1-31/12/2013	31/12/2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				110 <sup>(1)</sup>	45 <sup>(2)</sup>				155		

(1) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, primo comma, c.c.).

(2) L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il controllo e i rischi.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Andrea Mangoni	Direttore Generale Sud America	1/1/-30/04/2013	30/04/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				686 <sup>(1)</sup>		275 <sup>(2)</sup>		15		976		2.840 <sup>(3)</sup>
(II) Compensi da società controllate				159 <sup>(4)</sup>						159		
(III) Totale				845		275		15		1.135		2.840

<sup>(1)</sup> L'importo comprende la retribuzione da rapporto da lavoro dipendente (€/000 611) e le indennità di trasferta (€/000 75).

<sup>(2)</sup> L'importo comprende il compenso variabile di competenza dell'esercizio (€/000 150) correlato al periodo di permanenza nella carica e il "bonus" forfetario per la prestazione manageriale in Sudamerica (€/000 125).

<sup>(3)</sup> Il valore, definito in occasione della cessazione del rapporto di lavoro comprende: (i) un importo a titolo di incentivo all'esodo (€/000 1.640), (ii) un importo a titolo di transazione generale novativa (€/000 200), (iii) un "bonus" quale riconoscimento del contributo al *turnaround* nelle società del gruppo in Sudamerica (€/000 1.000).

<sup>(4)</sup> L'importo si riferisce al compenso per la carica in TIM Participações convertito in euro al cambio medio del 2013 al 31/03/2013 (Real/€ 2,63739).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentive	Partecipazione agli utili					
Enrico Maria Bignami	Presidente del Collegio Sindacale	1/1-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				135						135		
Roberto Capone	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				95						95		
Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				95						95		
Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				95						95		
(II) Compensi da controllate e collegate				26 <sup>(1)</sup>						26		
(III) Totale				121						121		
Ferdinando Superti Furga	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				95						95		

<sup>(1)</sup> L'importo si riferisce al compenso percepito dal dott. Salvatore Spiniello per la carica di Presidente del Collegio Sindacale per il periodo 1/1 - 5/4/2013 [€./ 000 11] e per la carica di membro del Collegio Sindacale per il periodo 6/4 - 31/12/2013 [€./000 15] della controllata quotata Telecom Italia Media S.p.A..

**TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO [€./000]**

Nella tabella seguente vengono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2013 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con responsabilità strategiche.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
13 Dirigenti con responsabilità strategiche											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.104		1.632		201		6.937	89
(II) Compensi da società controllate <sup>(1)</sup>				835		287				1.122	161
(III) Totale				5.939		1.919 <sup>(2)</sup>		201		8.059	250

<sup>(1)</sup> Gli importi relativi ai contratti di lavoro locale sono stati convertiti in euro al cambio medio del 2013 al 28/02/2013 (Pesos/€ 6,62848), al cambio medio del 2013 al 31/12/2013 (Pesos/€ 7,27875), al cambio medio del 2013 al 31/12/2013 (Real/€ 2,86830).

<sup>(2)</sup> Gli importi si riferiscono ai "bonus" erogati in corso d'anno e ai "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, al netto dell'MBO 2013 del Diretor Presidente di TIM Participacoes, in corso di accertamento, a cura degli organi sociali della stessa società, alla data di pubblicazione della presente relazione.

**TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNAME AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO.**

				Opzioni detenute, all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute e nell'esercizio	Opzioni detenute a fine esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Nr. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Nr. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Nr. opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Nr. opzioni	$(15) = (2)+(5)-(11)-(14)$	Fair value	
Franco Bernabè	Presidente	TOP 2008 15/4/08	6.300.000	1,95	15/4/11 15/4/14											6.300.000		
Gabriele Galateri (1)	Consigliere	TOP 2008 15/4/08	2.250.000	1,95	15/4/11 15/4/14											2.250.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			8.550.000													8.550.000		
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale			8.550.000													8.550.000		

<sup>(1)</sup> Il Piano TOP 2008 è stato assegnato al tempo in cui il dott. Galateri era presidente del Consiglio di Amministrazione

**TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNAME AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**

			Opzioni detenute, all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numer o opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numer o opzion i	(15)= (2)+(5)-(11)-(14)	Fair value
1 dirigente con responsabilità strategiche	Stock Option Plan 2013				616.091	8.1349 (1)(2)	2014-2018	648 (3)(4)	30 luglio 2013	8.1349 (1)					616.091	161 (3)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate					616.091										616.091	161 (3)	
(III) Totale					616.091										616.091	161 (3)	

(1) Importo espresso in moneta locale (Real).

(2) Il prezzo di esercizio può essere corretto in relazione al risultato della performance relativa.

(3) Gli importi relativi ai piani di Stock-option locali, sono convertiti in euro/000 al cambio medio del 2013 al 31/12/2013 (Real/€ 2,86830).

(4) Fair Value alla data di assegnazione per singola opzione pari a 3,02 Real

**TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK-OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO.**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair value
Franco Bernabè	Presidente	LTI 2011 7/7/11	(1)										
Marco Patuano	Amministratore Delegato	LTI 2011 7/7/11	(2)										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

(1) I diritti alla partecipazione al Piano Long Term 2011 (pari a 3.380.533) sono decaduti, a seguito dell'efficacia delle dimissioni, in applicazione del relativo regolamento.

(2) I diritti alla partecipazione al Piano Long Term 2011 (pari a 2.414.681) sono decaduti a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi.

**TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK-OPTION, A FAVORE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**

				Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair value
6 dirigenti con responsabilità strategiche (1)	LTI 2012 2/7/12	(2)	1/1/12 1/4/17										89
(II) Compensi nella società che redige il bilancio													89
(III) Compensi da controllate e collegate													
(IV) Totale													89

(1) I piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, rappresentati in tabella, fanno riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche al 31/12/2013.

(2) Numero di Azioni per un controvalore complessivo massimo di euro 1.141.950; numero da determinare sulla base del valore di mercato al momento dell'accertamento della performance triennale (e comunque non al di sotto di 0,55€ per azione).

**TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO [€./000]**

(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	
Franco Bernabè	Presidente	LTI 2011 Delibera CdA 07/07/2011						(1)	
Marco Patuano	Amministratore Delegato	MBO 2013 Delibera CdA del 07/03/2013	(2)						
Marco Patuano	Amministratore Delegato	LTI 2011 Delibera CdA 07/07/2011		(3)				(3)	
Marco Patuano	Amministratore Delegato								2
Andrea Mangoni	Direttore Generale Sud America	MBO 2013 Accordo 02/02/2013	150						
Andrea Mangoni	Direttore Generale Sud America								125
Compensi nella società che redige il bilancio			150						127
Compensi da società controllate									
Total			150						127

<sup>(1)</sup> I diritti relativi alla partecipazione al Piano Long Term Incentive 2011, pari a 353 €/000 per il 2011 e 470 €/000 per il 2012 sono decaduti, a seguito dell'efficacia delle dimissioni, in applicazione del relativo regolamento.

<sup>(2)</sup> Per il compenso variabile legato ad obiettivi 2013 si rimanda alla prima parte della “Sezione II - Attuazione delle politiche retributive e compensi relativi all'esercizio 2013” paragrafo “Amministratore Delegato”.

<sup>(3)</sup> I diritti alla partecipazione al Piano LTI 2011 sono decaduti a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi.

**TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE [€./000]**

(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	
13 Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2013 Lettere del 31/5/2013	1.173						
		LTI 2012 Lettere del 02/07/2012		172	2015			167 (1)	
		LTI 2011 Lettere del 07/07/2011		(2)				(2)	
									459
(II) Compensi da società controllate		MBO 2013	85 (3)						
		LTI 2013	(4)						
		LTI 2012						574 (5)	
		MBO 2011						769 (6)	
		LTI 2011						545 (7)	
									202 (8)
(III) Totale			1.258	172				2.055	661

(1) I diritti relativi alla partecipazione al Piano Long Term Incentive 2012 sono decaduti a seguito di cessazione del rapporto di lavoro (€/000 41) e non rappresentati per effetto dell'uscita dal perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (€/000 32).

(2) I diritti alla partecipazione al Piano LTI 2011 sono decaduti a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi.

(3) L'importo relativo ai bonus dell'anno è stato convertito in euro al cambio medio di febbraio 2014 (Pesos/€ 10,73387) ed è rappresentato al netto del "bonus" del Diretor Presidente di TIM Participacoes in corso di accertamento, a cura degli organi sociali della stessa società, alla data di pubblicazione della presente relazione.

(4) Il "bonus" del CEO di Telecom Argentina è in corso di accertamento, a cura degli organi sociali della stessa società, alla data di pubblicazione della presente relazione.

(5) L'importo, ancora differito al 26 febbraio 2013, è stato convertito in euro al cambio medio del 2012 al 31/12/2012 (Pesos/€ 5,84408).

(6) L'importo, ancora differito al 26 febbraio 2013, è stato convertito in euro al cambio medio del 2012 al 31/03/2012 (US\$/€ 1,31082).

(7) L'importo, ancora differito al 26 febbraio 2013, è stato convertito in euro al cambio medio del 2011 al 31/12/2011 (Pesos/€ 5,74419).

(8) L'importo è stato convertito in euro al cambio medio del 2013 al 31/03/2013 (Real/€ 2,57020).

**SCHEMA N. 7-TER: SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO DEL DIRETTORE GENERALE PER IL SUD AMERICA E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**

Nelle tabelle seguenti vengono riportate le partecipazioni detenute da tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2013 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, di componente del Collegio Sindacale, di Direttore Generale per il Sud America o dirigente con responsabilità strategica (per quest'ultima categoria il dato viene riportato in forma aggregata).

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2012 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2013	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2013	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>							
Franco Bernabè	Presidente Esecutivo	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	468.000	=	=	468.000 <sup>(1)</sup>
			Risparmio	480.000	=	=	480.000 <sup>(2)</sup>
Aldo Minucci	Vice Presidente	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	2.595	=	=	2.595
Marco Patuano	Amministratore Delegato	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	70.000	=	=	70.000
			Risparmio	30.000	=	=	30.000
Cesar Izuel Alierta	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Tarak Ben Ammar	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Lucia Calvosa	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Elio Catania	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Massimo Egidi	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Jean Paul Fitoussi	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Gabriele Galateri	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	352.000	=	=	352.000
			Risparmio	176.000	=	=	176.000
Julio Linares Lopez	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Gaetano Miccichè	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Renato Pagliaro	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Risparmio	60.000	=	=	60.000
Angelo Provasoli	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Mauro Sentinelli	Amministratore	=	=	=	=	=	=
Luigi Zingales	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	58.000	=	=	58.000
<b>DIRETTORE GENERALE</b>							
Andrea Mangoni	Direttore Generale Sud America	=	=	=	=	=	=

<sup>(1)</sup> Di cui 18.000 azioni possedute indirettamente.

<sup>(2)</sup> Di cui 30.000 azioni possedute indirettamente.

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2012 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2013	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2013	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
<b>COLLEGIO SINDACALE</b>							
Enrico Maria Bignami	Presidente del Collegio Sindacale	=	=	=	=	=	=
Roberto Capone	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Salvatore Spinello	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=
Ferdinando Superti Furga	Sindaco Effettivo	=	=	=	=	=	=

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società Partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2012 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2013	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2013	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
13	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	19.391	=	=	19.391
		Risparmio	=	=	=	=

**APPENDICE – TABELLE SUI PIANI DI COMPENSI**

**PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**  
**Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999**

Data: 24/03/2014

Nominativo o categoria	Carica	QUADRO 2						
		Stock Option						
		Sezione 2						
		Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione del C.d. A. di proposta per l'Assemblea						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero Opzioni	Data di Assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dalla)

**TELECOM ITALIA - PIANO DI STOCK OPTIONS 2014-2016**

Componenti del Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia S.p.A.								
N.D.	N.D.(*)	N.D. (**)	Opzioni sulle azioni ordinarie Telecom Italia con liquidazione fisica	N.D. (***)	N.D.	N.D. (****)	N.D.	N.D. (*****)
Dirigenti del Gruppo Telecom Italia								
N.D.	N.D. (*)	N.D. (**)	Opzioni sulle azioni ordinarie Telecom Italia con liquidazione fisica	N.D. (***)	N.D.	N.D. (****)	N.D.	N.D. (*****)

**NOTE**

- (\*) Il Piano è rivolto ad una parte del *management* di Gruppo, individuata tra gli Amministratori Esecutivi della Società e delle controllate e i dipendenti titolari di posizioni organizzative determinanti ai fini del business aziendale
- (\*\*) Il Piano sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti ordinari della Società convocata per il 16 aprile 2014.
- (\*\*\*) Il Piano avrà per oggetto un massimo di 196.000.000 opzioni, gratuite e non trasferibili, che attribuiranno ai beneficiari, al termine del periodo triennale d'incentivazione, il diritto di sottoscrivere o acquistare altrettante azioni ordinarie Telecom Italia.
- (\*\*\*\*) Il prezzo di esercizio sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione in linea con il prezzo di mercato del titolo al momento dell'assegnazione, calcolato come media del prezzo ufficiale di quotazione dell'azione ordinaria Telecom Italia presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la delibera, come eventualmente rettificato ai sensi del Regolamento del Piano.
- (\*\*\*\*\*) Il periodo di durata triennale decorrente a far data dal primo giorno immediatamente successivo all'accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione del livello di raggiungimento degli obiettivi, a conclusione del Periodo di Vesting (1-1-2014/31-12-2016).

**PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

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

Data: 24/03/2014

Nominativo o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		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

TELECOM ITALIA - PIANO DI AZIONARIATO PER I DIPENDENTI 2013							
Dipendenti del Gruppo Telecom Italia	17/04/2013	Sottoscrizione di Azioni ordinarie Telecom Italia con assegnazione gratuita differita condizionata al mantenimento delle azioni sottoscritte	N.D. (*)	N.D.	N.D. (**)	N.D.	(***)

**NOTE**

(\*) N. massime 54.000.000 di Azioni sottoscrivibili a pagamento, a cui si potranno aggiungere n. massime 18.000.000 di Azioni assegnabili gratuitamente

(\*\*) Il prezzo di sottoscrizione verrà determinato a cura del Consiglio di Amministrazione, a sconto del 10% rispetto alla media dei prezzi di mercato dell'ultimo mese precedente l'Offerta.

(\*\*\*) Successivamente alla sottoscrizione, a coloro che avranno conservato le Azioni sottoscritte per un anno, subordinatamente al mantenimento della qualifica di Dipendenti, saranno assegnate gratuitamente Azioni nel rapporto di 1 nuova Azione ogni 3 Azioni sottoscritte.

Avvalendosi della delega ricevuta dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2014 ha deliberato l'aumento di capitale a servizio del Piano di Azionario per i Dipendenti di Telecom Italia e delle sue controllate italiane, individuando in euro 5.000 la soglia di investimento massimo consentito per ciascun sottoscrittore di nuove azioni.

## PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

Data: 24/03/2014

Nominativo o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		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

### TELECOM ITALIA - LONG TERM INCENTIVE PLAN 2012

TELECOM ITALIA - LONG TERM INCENTIVE PLAN 2012								
Top Management <i>di cui Key Managers</i>	15/05/2012	Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Telecom Italia condizionata a obiettivi di performance	N.D. (*) N.D. (**)	CdA/oc 28/06/2012	N.D.	0,741	(*****)	
Dirigenza Selezionata	15/05/2012	Sottoscrizione di Azioni ordinarie Telecom Italia condizionata a obiettivi di performance con assegnazione gratuita differita condizionata al mantenimento delle azioni sottoscritte	N.D. (***)	CdA/oc 28/06/2012	N.D. (****)	0,741	(*****)	

(\*) Numero di Azioni per un controvalore complessivo massimo di euro 2.995.350; numero da determinare sulla base del valore di mercato al momento dell'accertamento della performance triennale (e comunque non al di sotto di 0,55 € per azione).

(\*\*) Numero di Azioni per un controvalore complessivo massimo di euro 1.141.950; numero da determinare sulla base del valore di mercato al momento dell'accertamento della performance triennale (e comunque non al di sotto di 0,55 € per azione).

(\*\*\*) Numero massimo di Azioni sottoscrivibili per un controvalore complessivo massimo (comprensivo di sovrapprezzo) di euro 4.540.050 (di cui euro 70.200 riservato a Key Managers), con determinazione del prezzo di sottoscrizione a cura del Consiglio di Amministrazione, a cui si potrà aggiungere il numero di Azioni ordinarie assegnabili gratuitamente per un controvalore complessivo massimo di euro 4.540.050 (di cui euro 70.200 riservato a Key Managers)

(\*\*\*\*) Il prezzo di sottoscrizione delle Azioni ordinarie sarà pari al prezzo di mercato (e comunque non al di sotto di 0,55 € per azione).

(\*\*\*\*\*) Triennio 2012-2014 per l'accertamento (nel 2015) del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance, cui segue un periodo biennale al termine del quale avviene l'assegnazione delle Azioni (nel 2017). Per la descrizione cfr. Documento Informativo pubblicato il 2 aprile 2012

(\*\*\*\*\*\*) Triennio 2012-2014 per l'accertamento (nel 2015) del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance, cui segue un eventuale periodo biennale (nel caso di sottoscrizione di Azioni) al termine del quale (2017) avviene l'assegnazione gratuita di un numero di Azioni pari a quelle sottoscritte. Per la descrizione cfr. Documento Informativo pubblicato il 2 aprile 2012

**PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

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

Data: 24/03/2014

Nominativo o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting

**TELECOM ITALIA - "LONG TERM INCENTIVE PLAN 2010-2015"**

Dirigenti del Gruppo Telecom Italia	N.A.	29/04/2010	Sottoscrizione di Azioni ordinarie Telecom Italia condizionata a obiettivi di performance con assegnazione gratuita differita condizionata al mantenimento delle azioni sottoscritte	204.151	18/04/2013	0,60 (*)	0,5878	18/04/2015 (**)
--	------	------------	--	---------	------------	----------	--------	-----------------

**NOTE**

(\*) Il prezzo di sottoscrizione è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2013, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni rilevati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 30 giorni antecedenti la data della riunione.

(\*\*) Successivamente alla sottoscrizione delle Azioni, segue un periodo biennale al termine del quale avverrà l'assegnazione gratuita di nuove Azioni (nel 2015) nel rapporto di 1 nuova Azione per ogni Azione sottoscritta. Per la descrizione cfr. Documento Informativo pubblicato il 13 aprile 2010. Alla data del presente documento risultano assegnabili 197.883 azioni gratuite

**PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**  
**Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999**

Data: 24/03/2014

Nominativo o categoria	Carica	QUADRO 2						
		Stock Option						
		Sezione 1						
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente	Opzioni esercitate	Data di assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Prezzo di esercizio (*)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione (**) Periodo del possibile esercizio (dal-al)

**TELECOM ITALIA - PIANO DI STOCK OPTION TOP 2008**

Componenti del Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia S.p.A.									
Franco Bernabé	Presidente Esecutivo	14/04/2008	Opzioni sulle azioni ordinarie Telecom Italia con liquidazione fisica	6.300.000	=	cda/oc 15/04/2008	1,95	1,404	15/04/2011 15/04/2014
Gabriele Galateri di Genola		14/04/2008	Opzioni sulle azioni ordinarie Telecom Italia con liquidazione fisica	2.250.000	=	cda/oc 15/04/2008	1,95	1,404	15/04/2011 15/04/2014
Total				8.550.000					

**NOTE**

(\*) Prezzo di sottoscrizione delle azioni ordinarie Telecom Italia rivenienti dall'esercizio delle Opzioni.

(\*\*) Prezzo ufficiale delle azioni ordinarie Telecom Italia rilevato sul MTA di Borsa Italiana S.p.A. alla Data di Assegnazione delle opzioni.