



MBO 2015 DEFERRED

DOCUMENTO INFORMATIVO
AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

Publicato in data 20 aprile 2015

NOTA INTRODUTTIVA

Con il presente documento informativo (il “Documento Informativo”) Telecom Italia S.p.A. (con sede legale in Milano, Via Gaetano Negri 1, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano 00488410010, iscrizione al Registro A.E.E. IT08020000000799; di seguito altrimenti indicata come “Telecom Italia”, ovvero la “Società”, ovvero l’“Emittente”) ottempera alla disciplina in materia di piani di compenso con attribuzione di strumenti finanziari con riferimento al meccanismo di differimento mediante liquidazione in azioni ordinarie della Società di una porzione dell’incentivazione a breve termine (c.d. MBO: Management by Objectives) per l’anno 2015 (di seguito, il “Piano”).

Il Piano prevede che, a valle dell’accertamento della performance MBO 2015, il bonus maturato sia regolato per il 50% in *cash* e per il 50% in diritti non cedibili di assegnazione a due anni di azioni ordinarie Telecom Italia. Il numero dei diritti assegnati sarà pari al rapporto tra il suddetto importo (ossia il 50% del *bonus*) e il valore normale del titolo alla data del Consiglio di Amministrazione che approverà la consuntivazione della scheda MBO del Vertice Aziendale.

Al termine del biennio di differimento, in caso di permanenza in servizio (o, per l’Amministratore Delegato, di conservazione della carica sino alla naturale scadenza del mandato), i diritti assegnati come sopra saranno oggetto di conversione gratuita in 2 azioni ordinarie della Società (incrementate a 3 al raggiungimento di apposita condizione di performance).

L’iniziativa coinvolge il Top Management (ivi incluso l’Amministratore Delegato della Società) e una parte selezionata della dirigenza ed è volta a promuovere l’allineamento degli interessi del management con quello degli azionisti, facendo partecipare il management al rischio d’impresa e introducendo nel contempo un meccanismo di differimento che premi la permanenza in servizio e possa quindi valere come strumento di retention.

DEFINIZIONI

Azione/Azioni - *le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sul Mercato Telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana.*

Bonus Share - *le Azioni incrementalmente rispetto alle Investment Share assegnabili al Destinatario al termine del Periodo di Differimento, in numero di 1 o 2 per ciascun Diritto, alle condizioni indicate nel Regolamento.*

Condizione di Esercizio – *(i) per l’Amministratore Delegato, conservazione della carica sino alla naturale scadenza del mandato e (ii) per i Destinatari diversi dall’Amministratore Delegato, mantenimento del rapporto di lavoro dipendente con società del Gruppo Telecom Italia, ancorché diversa da quella in capo alla quale il rapporto sussisteva al momento dell’assegnazione dei Diritti.*

Condizione di Performance - *raggiungimento cumulato nel biennio 2016-17, a livello di bilancio consolidato del Gruppo, di un importo di EBITDA – Oneri Finanziari Netti Organic almeno pari alla somma dei corrispondenti indicatori a budget 2016 e 2017.*

Destinatario/i - *i beneficiari del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione dell’Emittente o dai suoi delegati.*

Dirigenza Selezionata - la parte selezionata della dirigenza di Telecom Italia o altra società del Gruppo che sarà a tempo debito individuata dal Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia (o suoi delegati), tenendo conto della posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione e della qualità individuale dei beneficiari.

Diritto/i – il/i diritto/i non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di Investment Share e Bonus Share.

Gruppo Telecom Italia o Gruppo - Telecom Italia e le società dalla medesima direttamente e indirettamente controllate.

Investment Share – le Azioni assegnabili al Destinatario al termine del Periodo di Differimento, in numero di 1 per ciascun Diritto.

Lock-up – l'arco temporale di dodici mesi decorrente dall'assegnazione, rispetto al quale le Investment Share attribuite ai Destinatari appartenenti alla categoria del Top Management saranno soggette a vincolo di incedibilità e deposito obbligatorio presso un conto titoli intrattenuto con la Società.

Periodo di differimento - l'arco temporale di ventiquattro mesi decorrente dal momento dell'assegnazione dei Diritti.

Premio MBO – il premio MBO eventualmente maturato dai Destinatari per l'esercizio 2015, come da politica di remunerazione della Società.

Regolamento – il regolamento del Piano, quale a tempo debito definito dal Consiglio di Amministrazione.

Top Management – l'Amministratore Delegato e le risorse titolari – al momento dell'assegnazione dei Diritti – di posizioni organizzative a riporto diretto del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e dell'Amministratore Delegato dell'Emittente (come da organigramma di Telecom Italia), a esclusione del CEO di Tim Brasil, in quanto destinatario di misure specifiche di incentivazione nell'ambito della controllata.

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari che sono beneficiari del Piano in quanto componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, delle società controllanti l'Emittente e delle società dall'Emittente controllate

Sono Destinatari del Piano l'Amministratore Delegato, Marco Patuano, nonché il Dottor Alessandro Talotta, in quanto CEO della controllata Telecom Italia Sparkle e come tale appartenente al Top Management.

Fra i restanti Destinatari, quali a tempo debito individuati, come da Regolamento, altri potranno ricoprire cariche all'interno degli organi sociali di società controllate dall'Emittente, senza che per loro la partecipazione al Piano risulti correlata alla specifica circostanza.

La previsione non è applicabile con riferimento agli organi sociali delle società controllanti l'Emittente, in quanto l'Emittente non è oggetto di controllo.

1.2 **Categorie di dipendenti o collaboratori dell'Emittente e delle società controllanti l'Emittente o dall'Emittente controllate**

Destinatari saranno i componenti del Top Management e della Dirigenza Selezionata.

1.3 **Indicazione nominativa dei Destinatari appartenenti ai seguenti gruppi:**

a) **soggetti che svolgono funzioni di direzione nell'Emittente, ai sensi dell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti**

Non applicabile. Attualmente nell'Emittente non sono presenti soggetti che ricoprono la carica di Direttore Generale.

b) **soggetti che svolgono funzioni di direzione in una società controllata dall'Emittente, se il valore contabile della partecipazione rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'Emittente, ai sensi dell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.3 del Regolamento Emittenti**

Non applicabile.

c) **persone fisiche controllanti l'Emittente, che siano dipendenti ovvero prestino attività di collaborazione nell'Emittente**

Non applicabile.

1.4 **Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:**

a) **dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'Emittente, ai sensi dell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti**

Appartengono al Top Management l'Amministratore Delegato della Società e tutti i dirigenti con regolare accesso a informazioni privilegiate, che detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'Emittente (e in particolare i Responsabili di Business, Public & Regulatory Affairs, Legal Affairs, People Value, Operations, Administration Finance & Control, Consumer, National Wholesale Services, Business Support Officer).

Si qualifica come dirigente strategico rilevante ai sensi dell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti anche il CEO di Tim Brasil, che non rientra fra i Destinatari in quanto beneficiario di misure specifiche di incentivazione nell'ambito della controllata.

b) **dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future in una società controllata dall'Emittente, se il valore contabile della partecipazione rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'Emittente, ai sensi dell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.3 del Regolamento Emittenti**

Non applicabile.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano

Il Piano prevede identiche caratteristiche per tutte le categorie di Destinatari, fatta eccezione per il Lock-up, limitato al solo Top Management.

d) dei soggetti indicati alle lettere a) e/o b) per i quali siano previsti prezzi di esercizio diversi

Non applicabile.

2. RAGIONI ALLA BASE DELL'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si è inteso raggiungere mediante l'adozione del Piano

Il Piano intende promuovere l'allineamento degli interessi dei Destinatari con quelli degli azionisti, facendo partecipare il management al rischio d'impresa e introducendo nel contempo un meccanismo di differimento che premi la permanenza in servizio e possa quindi valere come strumento di retention.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance*, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Al termine del Periodo di Differimento, subordinatamente al verificarsi della Condizione d'Esercizio, saranno assegnate gratuitamente ai Destinatari, per ciascun Diritto:

- n. 1 Investment Share (un'Azione costituente l'MBO differito);
- n. 1 Bonus Share, incrementabile a n. 2 Bonus Share al verificarsi della Condizione di Performance.

Come sopra, per Condizione di Esercizio si intende, (i) per l'Amministratore Delegato, conservazione della carica sino alla naturale scadenza del mandato; (ii) per i Destinatari diversi dall'Amministratore Delegato, mantenimento del rapporto di lavoro dipendente con società del Gruppo Telecom Italia, ancorché diversa da quella in capo alla quale il rapporto sussisteva al momento dell'assegnazione dei Diritti. Per Condizione di Performance s'intende invece il raggiungimento cumulato nel biennio 2016-17, a livello di bilancio consolidato del Gruppo, di un importo di EBITDA – Oneri Finanziari Netti Organic almeno pari alla somma dei corrispondenti indicatori a budget 2016 e 2017.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari

Il Piano prevede che, a fronte del rispettivo Premio MBO, i Destinatari ricevano:

- la liquidazione in denaro del 50% del premio ;
- l'assegnazione, per il restante 50% del premio, di un numero di Diritti calcolato applicando a tale importo un divisore pari al valore normale dell'Azione alla data della riunione del Consiglio di Amministrazione che approverà la consuntivazione

della scheda MBO 2015 dell'Amministratore Delegato e comunque non inferiore alla parità contabile delle Azioni al 31 dicembre 2014 (0,55 euro)

Come da politica di remunerazione della Società, sottoposta all'approvazione dell'Assemblea del 20 maggio 2015 con voto non vincolante, il piano di incentivazione annuale (MBO) per il 2015 è collegato per l'Amministratore Delegato ai seguenti obiettivi:

Obiettivo	Peso
Ebitda - Oneri finanziari Netti <i>Organic (GATE)</i>	30%
Investimenti Innovativi <i>Domestic + Brasile</i>	15%
<i>Net Financial Position TI Group</i>	25%
Ricavi Totali <i>TI Group Organic</i>	20%
Indicatore di <i>Customer Satisfaction</i>	10%

Rispetto ai restanti Destinatari, come per la generalità dei beneficiari della misura di MBO il piano di incentivazione annuale è collegato al raggiungimento di una combinazione di obiettivi predefiniti:

- obiettivi aziendali aventi la finalità di creare team building, orientando i comportamenti del management verso il raggiungimento dei risultati aziendali complessivi;
- obiettivi funzionali correlati alle attività specifiche della struttura;
- un obiettivo che pesa il 20% alimentato dal risultato complessivo della valutazione proveniente dal nuovo sistema di Performance Management. In particolare il nuovo sistema apprezzerà in pari misura, sia gli obiettivi individuali, che i comportamenti relativi al nuovo modello di leadership valutati in modalità multilater, ossia dal capo diretto, dai colleghi e dai collaboratori.

La ripartizione di obiettivi aziendali e funzionali varia in funzione della struttura organizzativa di appartenenza. L'indicatore aziendale EBITDA - Oneri Finanziari Netti Organic opera come obiettivo "gate", applicato a tutti i beneficiari di MBO: il raggiungimento di tale obiettivo è condizione di accesso al Premio MBO per l'Amministratore Delegato, mentre per i restanti incentivati il "gate" agisce esclusivamente sugli obiettivi aziendali e non su quelli funzionali e di Performance Management.

Il Premio MBO prevede un valore target annuo del 100% della retribuzione fissa per l'Amministratore Delegato (con scala parametrica che riconosce un premio pari al 50% del target in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi allivello minimo, fino ad un premio pari al 150% del target in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al livello massimo) e fino ad un massimo del 50% della retribuzione fissa per i restanti Destinatari (con scala parametrica che riconosce un premio pari al 70% del target in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al livello minimo, fino ad un premio pari al 140% del target in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al livello massimo).

Per ulteriori dettagli sulla misura di MBO si rinvia alla Relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente nella riunione del 19 marzo 2015 e disponibile sul sito internet www.telecomitalia.com.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'Emittente

Non applicabile: il Piano è basato sull'assegnazione di Azioni dell'Emittente.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

Sulla definizione del Piano non hanno inciso significative implicazioni di ordine contabile o fiscale.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e delle funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 20 maggio 2015 (unica convocazione), alla quale sarà altresì proposto di attribuire al Consiglio di Amministrazione

- autorizzazione a disporre, a servizio del Piano, delle Azioni proprie a tempo debito presenti nel portafoglio della Società;
- delega per aumentare il capitale sociale a titolo gratuito, mediante assegnazione di utili (o riserve da utili) ai Destinatari dipendenti entro la misura massima di 25.500.000 euro, con emissione di Azioni in numero sufficiente a servire i Diritti, nel rispetto delle condizioni previste infra.

Sarà inoltre proposta l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione di tutti i poteri necessari o opportuni per dare attuazione al Piano, apportandovi ogni eventuale modifica e/o integrazione che risultasse necessaria, anche ai fini dell'ottemperanza a ogni applicabile previsione normativa. In particolare, e a titolo meramente esemplificativo, è prevista l'attribuzione dei poteri, con le modalità più opportune, per: (i) individuare i beneficiari e definire limiti e modalità; (ii) stabilire ogni termine e condizione per l'esecuzione del Piano; (iii) predisporre ed approvare i regolamenti dell'iniziativa, nonché modificarli e/o integrarli; (iv) apportare eventuali modifiche dei termini e delle condizioni del Piano in caso di mutamento della normativa applicabile o di eventi straordinari suscettibili di influire sul Piano medesimo.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri e dei mandati a esso assegnati dall'Assemblea, potrà decidere di delegare, in tutto o in parte, le attività di gestione ed amministrazione del Piano.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano.

Resta salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di apportare eventuali modifiche dei termini e delle condizioni del Piano in caso di mutamento della normativa applicabile o di eventi straordinari suscettibili di influire sul medesimo.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali è stata determinata la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

A servizio del Piano sono previsti, in funzione delle caratteristiche dei Destinatari e a opzione del Consiglio di Amministrazione, l'impiego delle Azioni proprie in portafoglio della Società e/o un aumento del capitale sociale, nell'esercizio dell'apposita delega ad aumentare il capitale sociale a titolo gratuito proposta all'Assemblea del 20 maggio 2015 in sede straordinaria, salva sempre la possibilità di una soddisfazione in tutto o in parte per equivalente, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, sulla base del valore normale dell'Azione al termine del Periodo di Differimento.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Il Consiglio di Amministrazione, nel definire la proposta di Piano da sottoporre all'Assemblea convocata per il 20 maggio 2015 (unica convocazione), si è basato sull'istruttoria svolta dal Comitato per le nomine e la remunerazione della Società, facendone proprie le conclusioni.

L'Amministratore Delegato non ha partecipato all'assunzione della corrispondente deliberazione consiliare.

Alla data del presente documento, il Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia presenta la seguente composizione: Giuseppe Recchi (Presidente), Marco Patuano (Amministratore Delegato), Tarak Ben Ammar, Davide Benello, Lucia Calvosa, Flavio Cattaneo, Laura Cioli, Francesca Cornelli, Jean Paul Fitoussi, Giorgina Gallo, Denise Kingsmill, Luca Marzotto e Giorgio Valerio. Del Comitato per le nomine e la remunerazione alla data del 18 marzo 2015 facevano parte Davide Benello (Presidente), Flavio Cattaneo, Jean Paul Fitoussi e Denise Kingsmill. Il 26 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione ha acquisito le dimissioni dalla carica di componente del Comitato del Consigliere Flavio Cattaneo, che ha sostituito con il Consigliere Luca Marzotto

3.6 Iter approvativo del Piano

Il Comitato per le nomine e la remunerazione ha concluso il percorso di definizione dei termini e delle condizioni di realizzazione del Piano nella riunione del 18 marzo 2015, deliberando di sottoporla all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente del giorno successivo.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente del 19 marzo 2015 ha deliberato di sottoporre il Piano (e le autorizzazioni/modifiche statutarie funzionali alla sua realizzazione) all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Questa è stata convocata per il 20 maggio 2015 (unica convocazione) in sede ordinaria e straordinaria per deliberare sia sul Piano, sia sull'autorizzazione a disporre delle Azioni proprie, sia sulla delega ad aumentare il capitale sociale, a servizio dell'attuazione al Piano stesso.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Si veda il paragrafo 3.6.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo ufficiale delle Azioni rilevato sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A. il 18 e 19 marzo 2015 è stato pari rispettivamente a 1,1055 e 1,0974 euro.

3.9 Termini e modalità di cui l'Emittente ha tenuto conto nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF

Il giorno 19 marzo 2015 Telecom Italia ha diffuso il comunicato stampa sui risultati di bilancio 2014.

Si prevede che le necessarie delibere di attuazione del Piano (ivi inclusa la definizione del Regolamento) possano essere assunte dal Consiglio di Amministrazione nella prima riunione consiliare utile successiva alla deliberazione assembleare di sua approvazione.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano

Il Piano prevede che, a fronte del rispettivo Premio MBO, i Destinatari ricevano:

- la liquidazione in denaro del 50% del premio;

- l'assegnazione, per il restante 50% del premio, di un numero di Diritti calcolato applicando a tale importo un divisore pari al valore normale dell'Azione alla data della riunione del Consiglio di Amministrazione che approverà la consuntivazione della scheda MBO 2015 dell'Amministratore Delegato e comunque non inferiore alla parità contabile delle Azioni al 31 dicembre 2014 (0,55 euro)

Al termine del Periodo di Differimento, subordinatamente al verificarsi della Condizione d'Esercizio, saranno assegnate gratuitamente ai Destinatari, per ciascun Diritto:

- n. 1 Investment Share (un'Azione costituente l'MBO differito);
- n. 1 Bonus Share, incrementabile a n. 2 Bonus Share al verificarsi della Condizione di Performance.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

A valle dell'accertamento nell'anno 2016 del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance annuali riferito al sistema di incentivazione variabile a breve termine MBO 2015, a cui è condizionata la misura del Premio MBO, nell'articolazione per esso prevista, seguirà l'assegnazione dei Diritti, oggetto di conversione in Azioni al termine del Periodo di Differimento, che verrà a maturazione nel 2018, nei termini di cui al Regolamento.

Per il Top Management è previsto il *Lock-up* delle Investment Share per una durata di 12 mesi dalla loro assegnazione.

4.3 Termine del Piano

Si veda il paragrafo 4.2

4.4 Massimo numero di Azioni oggetto del Piano assegnate nell'anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Al momento non è possibile indicare il numero di Azioni oggetto del Piano, che dipenderà in primo luogo dal numero dei Diritti assegnati e dunque dalla misura effettiva del Premio MBO.

Il numero massimo di Azioni suscettibile d'emissione a titolo gratuito da assegnare nell'anno 2018 è pari a 46.363.635. Detto quantitativo rappresenta un quantitativo teorico, calcolato applicando

- al risultato del rapporto tra (i) il 50% del massimo Premio MBO (pari a 17 milioni di euro) e (ii) la parità contabile dell'Azione al 31 dicembre 2014 (numero massimo di Diritti assegnabili)
- il moltiplicatore 3 (numero massimo di Azioni riveniente dalla conversione di ciascun Diritto: n. 1 Investment Share + n. 2 Bonus Share).

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione delle Azioni è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*

Come già riportato al paragrafo 2.2, al termine del Periodo di Differimento, subordinatamente al verificarsi della Condizione d'Esercizio, saranno assegnate gratuitamente ai Destinatari, per ciascun Diritto:

- n. 1 Investment Share (un'Azione costituente l'MBO differito);
- n. 1 Bonus Share, incrementabile a n. 2 Bonus Share al verificarsi della Condizione di Performance.

Come sopra, per Condizione di Esercizio si intende, (i) per l'Amministratore Delegato, conservazione della carica sino alla naturale scadenza del mandato; (ii) per i Destinatari diversi dall'Amministratore Delegato, mantenimento del rapporto di lavoro dipendente con società del Gruppo Telecom Italia, ancorché diversa da quella in capo alla quale il rapporto sussisteva al momento dell'assegnazione dei Diritti. Per Condizione di Performance s'intende invece il raggiungimento cumulato nel biennio 2016-17, a livello di bilancio consolidato del Gruppo, di un importo di EBITDA – Oneri Finanziari Netti Organic almeno pari alla somma dei corrispondenti indicatori a budget 2016 e 2017 .

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni

Le Azioni di cui al Piano avranno godimento pieno e regolare al momento della conversione dei Diritti.

E' previsto il *Lock-up* delle sole Investment Share derivanti dalla conversione dei Diritti assegnati al Top Management, soggette a vincolo di incedibilità e deposito obbligatorio presso un conto titoli intrattenuto con la Società per un periodo di 12 mesi dall'assegnazione.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i Destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile/non previsto.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Qualora, durante il Periodo di Differimento, venga meno il loro rapporto di lavoro con la Società (o con altra società del Gruppo, ancorché diversa da quella in capo alla quale tale rapporto sussisteva al momento dell'assegnazione dei Diritti), ovvero si verifichi la cessazione dalla carica dell'Amministratore Delegato prima della naturale scadenza del mandato, i Diritti decadranno, come meglio precisato nel Regolamento. In questo caso, si procederà al pagamento in cash della somma inizialmente non liquidata, senza riconoscimento di alcun interesse.

La cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica durante il *Lock-up* previsto per il Top Management non comporta il venir meno dell'indisponibilità delle Investment Share.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Al Consiglio di Amministrazione sarà attribuita la facoltà di apportare eventuali modifiche dei termini e delle condizioni del Piano in caso di mutamento della normativa applicabile o di eventi straordinari suscettibili di influire sul medesimo.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile e relativa descrizione

Non è previsto "riscatto" da parte della Società delle Azioni oggetto del Piano.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per la sottoscrizione delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 del codice civile

Non applicabile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano

Alla data del presente documento, non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso del Piano per l'Emittente, per le ragioni di seguito indicate:

- tale onere è condizionato dal grado di raggiungimento dei parametri di performance annuali 2015 e per il 50% del bonus rappresentato da Diritti che saranno convertiti in *Investment Shares* e *Bonus Shares* al termine del Periodo di Differimento
- l'assegnazione delle Azioni mediante conversione dei Diritti è soggetta per ciascun Destinatario alla Condizione d'Esercizio;
- il numero delle Bonus Share assegnabili per ciascun Diritto dipende dal verificarsi della Condizione di Performance.

Il Premio MBO e le *Bonus Share* verranno iscritti a bilancio sulla base dei Principi contabili internazionali di riferimento (IAS 19 *Benefici per i dipendenti* e IFRS 2 *Pagamenti basati su azioni*).

La gestione amministrativa del Piano sarà garantita da Telecom Italia nell'ambito delle attività correnti delle proprie strutture aziendali, senza ulteriori oneri per la Società.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

L'emissione del numero teorico massimo di Azioni oggetto dell'aumento di capitale che si propone all'Assemblea di dare facoltà al Consiglio di Amministrazione di deliberare a servizio del Piano comporterebbe un effetto diluitivo massimo teorico pari allo 0,24%

rispetto al totale del capitale sociale e allo 0,34% rispetto al solo capitale ordinario al 31 dicembre 2014.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non previsti.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, fornire ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore alle stesse attribuibile

Non applicabile: le Azioni derivanti dalla conversione dei diritti saranno negoziate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito dalla Borsa Italiana S.p.A..