1INFO
DIGITAL SIGN

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2015

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 aprile 2016 disponibile sul sito internet www.telecomitalia.com)

TIM

INDICE

1 LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

2 EXECUTIVE SUMMARY

6 SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2016

6 Soggetti coinvolti nel Processo di Remunerazione

6 Assemblea degli Azionisti

6 Consiglio di Amministrazione

6 Comitato per le Nomine e la Remunerazione

7 Collegio Sindacale

8 LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2016

9 Retribuzione Fissa

9 Retribuzione Variabile di Breve termine

10 Retribuzione Variabile di Lungo termine

13 Lo sviluppo dell'area dei benefit e del welfare

13 Trattamento di severance

13 La clausola di clawback

13 Piano di azionariato diffuso

14 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO, DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

14 Remunerazione del Presidente Esecutivo

16 Remunerazione dell'Amministratore Delegato

20 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

22 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

23 SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2015

23 Presidente Esecutivo

23 Amministratore Delegato

25 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

26 COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2015

26 Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione e Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

29 Tabella 2 - Stock options assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione e Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

30 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

30 Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

32 APPENDICE - TABELLE SUI PIANI DI COMPENSI

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Presidente del Comitato per le
Nomine e la Remunerazione

Signori Azionisti,

ho il piacere di presentare la Relazione sulla Remunerazione del 2015, che, in ottemperanza alle disposizioni vigenti, illustra nella prima sezione la politica di remunerazione adottata da Telecom Italia S.p.A. per l'anno 2016 per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e nella seconda sezione il consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2015, integrato dalle partecipazioni azionarie detenute nella Società e nelle sue controllate da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Con la stesura della presente Relazione abbiamo inteso fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura degli elementi chiave della retribuzione e di come questi siano in grado di supportare il raggiungimento della strategia del Gruppo.

Il lavoro del Comitato si è sviluppato attraverso un percorso di programmazione delle attività, di continuo monitoraggio rispetto all'attuazione degli strumenti a supporto della Politica Retributiva 2015, nonché di definizione delle linee guida della Politica Retributiva 2016. Su questa attività ordinaria si è innestata, a partire dal mese di marzo 2016, la gestione straordinaria dell'uscita dell'ex Amministratore Delegato della Società, Marco Patuano (22 marzo 2016), e della sua successione, che ha condotto in data 30 marzo 2016 al conferimento dell'incarico di Amministratore Delegato al Consigliere Flavio Cattaneo.

Nel corso del 2015, con il supporto della funzione People Value, inizialmente abbiamo monitorato l'adeguatezza delle politiche retributive adottate, verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi MBO 2014 e definito il sistema di incentivazione 2015, predisposto la Relazione sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea del 20 maggio 2015 e continuativamente monitorato il sistema della People Strategy.

Il Comitato si è poi concentrato con particolare attenzione sull'analisi e sulle modalità di attuazione di alcuni elementi cardine della politica retributiva 2016, allo scopo di incrementare l'allineamento con le best practice di mercato e con le aspettative degli investitori, sempre nell'ambito della totale adesione ai riferimenti normativi vigenti.

In tal senso abbiamo riprogettato l'architettura del sistema MBO, approfondito e introdotto la clausola di clawback, e aggiornato alcuni elementi relativi ai trattamenti di termine del rapporto.

Inoltre, nell'ambito della People Strategy complessiva, abbiamo perseguito l'introduzione di strumenti di allineamento e di flessibilità della retribuzione nella sua globalità; l'uso integrato delle diverse leve retributive consentirà un bilanciamento tra componente fissa e componente variabile e permetterà uno sviluppo più consistente dell'area dei benefit e del welfare.

La definizione del compensation package del nuovo Amministratore Delegato (in continuità d'impianto contrattuale generale e di relativi importi) ha beneficiato del lavoro svolto, caratterizzandosi peraltro per l'introduzione di una nuova misura di remunerazione straordinaria, di durata quadriennale, funzionale al perseguimento di un obiettivo di complessivo turnaround dell'impresa, ritenuto di interesse prioritario per la generalità degli stakeholders di Telecom Italia. La stessa priorità ha suggerito la revisione del compensation package del Presidente del Consiglio di Amministrazione, in funzione di un pieno allineamento operativo degli Amministratori Esecutivi, anche in termini di architettura del pacchetto retributivo e relativi obiettivi d'incentivazione, nel perseguimento degli obiettivi strategici aziendali.

Fiducioso che la presente Relazione testimoni l'impegno del Comitato al rispetto delle 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 2016.

Davide Benello
Presidente del Comitato per le
Nomine e la Remunerazione

EXECUTIVE SUMMARY

Le politiche retributive di Telecom Italia intendono caratterizzarsi sempre più come una leva strategica finalizzata allo sviluppo delle risorse umane e alla creazione di valore per la Società.

Tali politiche costituiscono una parte importante della più generale People Strategy, orientata all'adozione di sistemi di sviluppo e di gestione che riconoscano il valore della persona, ponendola al centro del modello secondo una logica di attenzione e di prossimità.

Nel contempo, è stato introdotto un focus specifico al conseguimento di obiettivi di complessivo turnaround dell'impresa, assegnando al nuovo Amministratore Delegato, in aggiunta al package retributivo in piena continuità con il suo predecessore, una misura incentivante di nuova concezione, di cui beneficerà in prima persona e che rappresenterà una leva gestionale di immediata percezione ed efficacia, atta a consentirgli di premiare le risorse del suo team che in maniera particolare abbiano contributo al conseguimento del risultato di overperformance rispetto al piano industriale aziendale.

La politica di remunerazione 2016 si articolerà sulle seguenti componenti:

- la Retribuzione Fissa
- la Retribuzione Variabile (sia di breve che di lungo termine)
- lo Special Award
- l'area dei Benefit e del Welfare.

Di seguito sono sintetizzati gli elementi fondamentali della politica retributiva del 2016.

Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione	Destinatari e Valori
Retribuzione Fissa	Finalizzata ad apprezzare l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto.	Per il 2016 si conferma l'orientamento ad allineare progressivamente il posizionamento individuale alla mediana del mercato di riferimento, determinata sulla base di periodici benchmark di mercato. Verrà comunque considerata la possibilità di traguardare il 3° quartile del mercato di riferimento per le risorse più performanti e talentuose.	**Presidente**: compenso fisso lordo annuo pari a € 700.000. **Amministratore Delegato:** Compenso fisso lordo annuo pari a € 1.400.000 **Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS)**: commisurata alle responsabilità assegnate e al ruolo ricoperto.
Retribuzione variabile a breve termine: MBO	Finalizzata a promuovere e rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali.	Gli obiettivi sono fissati con riferimento ad indicatori tendenzialmente di natura quantitativa, rappresentativi e coerenti con le priorità strategiche e industriali, misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi. Gli obiettivi sono: di Gruppo/aziendali, di Funzione e individuali. Gli obiettivi individuali, ad esclusione del Vertice, sono contenuti all'interno del sistema di Performance Management. E' previsto un obiettivo "gate", applicato a tutti i partecipanti al Piano.	**Presidente**: valore lordo a target (100%) pari a € 700.000, variabile fino ad un massimo del 150%. **Amministratore Delegato**: valore lordo a target (100%) pari a € 1.400.000, variabile fino ad un massimo del 150%. **DRS**: valore lordo a target (100%) differenziato per ruolo e fino al 50% della componente fissa. L'importo massimo è pari al 140% del target.

Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione	Destinatari e Valori
Retribuzione variabile a lungo termine: Stock Option Plan	Volta a promuovere l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti, attraverso la partecipazione al rischio d'impresa, con positive ricadute attese in termini di crescita di valore dell'azione.	Piano Stock Options 2014-2016, con vesting triennale e condizioni di performance legate agli obiettivi di Free Cash Flow e TSR relativo, ciascuna delle quali condiziona l'esercitabilità del 50% delle opzioni assegnate.	**Presidente**: non previsto. **Amministratore Delegato**: Valore target pari al 100% della Retribuzione fissa per anno di incentivazione. Il valore massimo del premio è pari al 150% del target assegnato. **DRS**: Valore target pari al 50% della Retribuzione fissa per anno di incentivazione. Il valore massimo del premio è pari al 150% del target assegnato. Coinvolto anche un gruppo selezionato di altri manager.
Retribuzione variabile a lungo termine: Special Award	Allinea gli interessi dei destinatari con quelli degli azionisti rispetto all'obiettivo di turnaround della Società	Piano quadriennale (2016-2019) basato sull'accantonamento in ciascun esercizio incentivato di una quota percentuale dell'overperformance realizzata rispetto ai target industriali di periodo, entro un massimale complessivo predefinito in valore assoluto. Gli indicatori sono l'EBITDA (peso 50%), la Net Financial Position (peso 25%) e la Riduzione degli Opex (peso 25%). Il premio (soggetto a Clawback) sarà erogato a fine ciclo, per l'80% in azioni (subordinatamente ad approvazione dell'Assemblea) e per il residuo in cash.	**Amministratore Delegato:** 4% dell'over performance **Altri manager** : Il valore complessivo del premio sarà pari al massimo all'1,5% dell'over performance.
Benefit e Welfare	Sia i benefit che il welfare generano un valore economico distinto dalle altre forme di retribuzione. Sono risorse, servizi (benefit) e sistemi di prestazioni (welfare) funzionali ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori dipendenti sotto il profilo economico e sociale.	Nella logica del Total Rewarding, ai tradizionali strumenti di tipo monetario quali la retribuzione fissa e variabile sono affiancati con peso crescente strumenti non monetari come i benefit e il welfare.	Benefit: per gli Amministratori Esecutivi e i DRS sono previsti essenzialmente polizze assicurative, copertura spese sanitarie, previdenza integrativa, check up, autovettura ad uso promiscuo. Welfare: iniziative che si rivolgono a tutti i dipendenti.

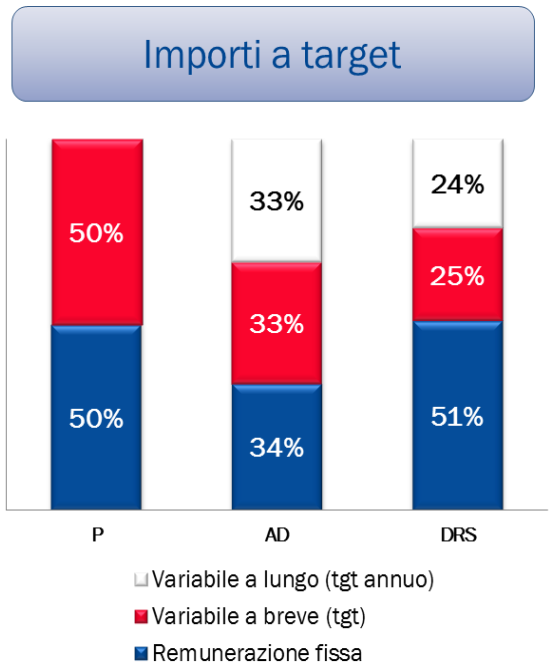
Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione	Destinatari e Valori
Trattamenti di Severance	Regolano il trattamento economico in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.	Per gli Amministratori Esecutivi si prevede un trattamento di severance che, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione, prefigura un'indennità non superiore ai 24 mesi della remunerazione complessiva per la carica. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche vi sono trattamenti applicabili in virtù di norme di legge, CCNL e accordi integrativi aziendali.	**Presidente**: Trattamento economico previsto per la durata residua del mandato (a oggi una annualità) **Amministratore Delegato**: 24 mensilità (in aggiunta al preavviso di cui al CCNL). **DRS**: Trattamenti di severance come da legge, CCNL e accordi integrativi aziendali .
Clausola di Clawback	Introdotta nel 2016 per consentire il recupero della retribuzione variabile.	Potrà essere attivata nei tre anni successivi ai pagamenti nel caso in cui l'erogazione sia avvenuta a seguito di comportamenti dolosi o gravemente colposi degli Executives interessati, ovvero in caso di errore nella formulazione del dato, che abbia determinato restatement di Bilancio.	**Presidente**, **Amministratore Delegato e DRS**: prevista a partire dal 2016.
Una Tantum	Erogata sotto forma di bonus one shot.	Utilizzata in via eccezionale per premiare ex post performance significative o in occasione di iniziative straordinarie non riconducibili alle normali attività.	Destinatari non predeterminati

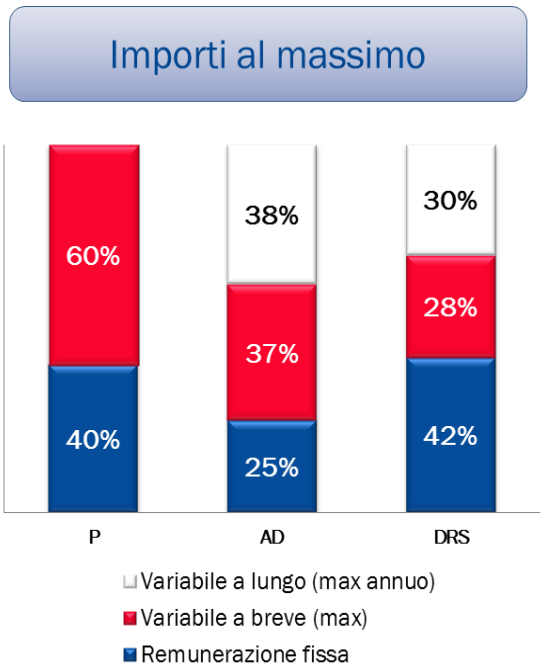
Le linee guida di politica retributiva 2016 definiscono, per i ruoli apicali di Telecom Italia, i pay-mix descritti nelle seguenti rappresentazioni grafiche.

In particolare, per il Presidente si evidenzia una pari incidenza della componente della retribuzione fissa e della componente della retribuzione variabile a breve termine mentre per l'Amministratore Delegato si evidenzia come la maggior parte della retribuzione sia subordinata al raggiungimento delle performance di breve e di medio lungo termine. La stessa dinamica, seppur meno accentuata in coerenza con le differenti responsabilità, è prevista per il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il pay mix sotto riportato è al netto dello Special Award.

PAY MIX





SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2016

SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche coinvolge gli organi sotto indicati.

Assemblea degli Azionisti

- Determina il compenso del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione degli Amministratori muniti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato)
- Esprime, in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, un voto non vincolante
- Delibera i piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari

Consiglio di Amministrazione

- Delibera sul riparto del compenso determinato dall'Assemblea per il Consiglio (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
- Formula le proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di amministratori e dipendenti e predispone la 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

- Propone al Consiglio di Amministrazione i criteri di riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per il Consiglio nella sua collegialità nonché la remunerazione degli Amministratori muniti di particolari cariche
- Esamina con il supporto della Funzione People Value la politica per la remunerazione della popolazione manageriale, con particolare riguardo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche
- Istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari
- Valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica generale di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva performance aziendale, formulando suggerimenti e proposte di correttivi
- Accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi d'incentivazione variabile a breve e lungo termine del Vertice Esecutivo e della generalità del management, in applicazione dei criteri di misurazione determinati in sede di assegnazione e individua gli obiettivi di performance agganciati al sistema di incentivazione variabile dell'anno successivo. Tali attività sono realizzate a supporto delle deliberazioni da assumere in merito dal Consiglio di Amministrazione
- Segue l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le best practice di mercato in materia di remunerazione, cogliendo spunti per l'impostazione della politica retributiva e identificando aspetti di miglioramento sulla Relazione sulla Remunerazione
- Riferisce sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, di regola, nella prima riunione successiva

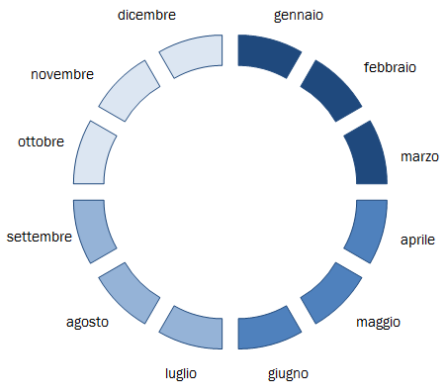
Il Comitato ha programmato le attività 2015 secondo l'agenda annuale di seguito riportata.

Ottobre - Dicembre

- Definizione politica sulla remunerazione per l'anno successivo
- Verifica e modifica del trattamento di severance per gli Amministratori Esecutivi
- Definizione clausola di claw back
- Avanzamento indicatori sistemi di incentivazione di breve periodo e di lungo periodo (Piano SOP 2014-2016)
- Avvio istruttoria per i sistemi di incentivazione a breve termine per l'anno successivo

Luglio - Settembre

- Monitoraggio del sistema MBO per l'anno in corso
- Aggiornamento del Peer Group per le analisi ed i benchmark sulle best practice di mercato
- Verifica dei compensi del Collegio Sindacale
- Avvio istruttoria per l'introduzione della clausola di claw back



Gennaio – Marzo

- Verifica attuazione della politica di remunerazione per l'anno precedente
- Consuntivazione risultati degli obiettivi MBO dell'anno precedente e definizione delle politiche di incentivazione variabile di breve termine
- Consuntivazione risultati del sistema di incentivazione a lungo termine
- Esame dell'impostazione della politica salariale globale della Società per l'anno in corso
- Predisposizione della Relazione sulla Remunerazione

Aprile - Giugno

- Avvio dell'istruttoria per la verifica dei compensi del Board
- Monitoraggio dell'implementazione operativa del sistema di MBO
- Esame dei risultati di voto degli azionisti sulla politica di remunerazione programmata
- Monitoraggio dell' implementazione della People Strategy

Il Comitato nel corso del 2015 si è riunito 7 volte. Agli incontri ha partecipato il Responsabile della Funzione People Value e sono stati di volta in volta invitati a fornire supporto i manager responsabili delle tematiche oggetto di discussione. Per lo svolgimento delle sue funzioni il Comitato si avvale della collaborazione delle competenti strutture della società e del supporto di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. Da luglio 2014 il Comitato si è avvalso dell'assistenza e degli studi forniti dalla società Mercer.

Nel corso del 2016 e sino al completamento della presente relazione (Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2016), il Comitato si è riunito 7 volte. In funzione del processo di successione che ha condotto il 30 marzo 2016 alla nomina quale nuovo Amministratore Delegato del Consigliere Flavio Cattaneo, il Comitato si è avvalso del supporto della società di executive search Korn Ferry, oltre che della consulenza giuslavoristica di legali esterni di fiducia della Società.

I membri del Comitato sono attualmente: Davide Benello (Presidente), Luca Marzotto, Denise Kingsmill, Arnaud Roy de Puyfontaine e Stéphane Roussel (gli ultimi due nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 febbraio 2016, in cui si è preso atto della rinuncia alla carica di componente del Comitato da parte del Consigliere Jean Paul Fitoussi).

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o, in caso di sua indisponibilità, altro Sindaco da lui designato.

LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2016

La politica di remunerazione del Gruppo Telecom Italia è finalizzata a garantire la massima competitività dell'impresa sul mercato del lavoro, nonché la capacità di attrarre, trattenere e motivare le persone.
Le linee guida ed i correlati strumenti retributivi dovranno assicurare:

- il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società
- la competitività dell'impresa sul mercato del lavoro
- l'engagement delle persone
- la tutela dei principi di equità interna
- l'allineamento degli interessi del *management* alla creazione di valore per gli azionisti così come la sostenibilità dei risultati nel lungo termine
- la salvaguardia delle coerenze a livello di Gruppo, pur tenendo conto della diversità dei mercati di riferimento

Per meglio definire le politiche di remunerazione vengono realizzati i necessari confronti con il mercato esterno. A tale riguardo sono stati aggiornati i due diversi Peer Group, individuati nel 2014:

- **Aziende internazionali**
  che operano nello stesso settore di Telecom Italia
  (Telecomunicazioni, ICT e Media)

- **Maggiori aziende italiane**
  confrontabili per business e/o per best practices

TELCO		MEDIA/ICT	
EUROPA	MONDO	EUROPA	MONDO
Telekom Austria	America Movil	Ericcson	Time Warner
Orange	AT&T	Alcatel-Lucent	21st Century Fox
Deutsche Telekom	Verizon Comm.	Vivendi	
BT Group			
Vodafone			
Telenor			
KPN			
Proximus			
Telefonica			
Telisonera			
Swisscom			

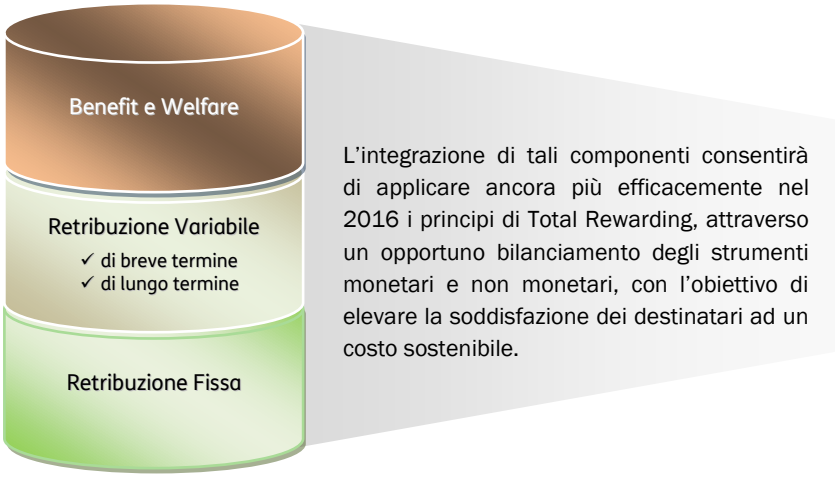
OTHERS
EUROPA
National Grid
EDF
GDF Suez
RWE

AZIENDE ITALIANE

PEER GROUP FTSE MIB

Atlantia	Luxottica
Campari	Mediaset
Enel	Pirelli & C.
Enel Green Power	Prysmian
ENI	Saipem
FCA	Snam
Finmeccanica	Terna

L'architettura retributiva, orientata alla People Strategy e alla correlata centralità della persona, si baserà su tre componenti; i primi due a contenuto tipicamente monetario, il terzo riconducibile ad un'idea più ampia di sistema retributivo.



L'integrazione di tali componenti consentirà di applicare ancora più efficacemente nel 2016 i principi di Total Rewarding, attraverso un opportuno bilanciamento degli strumenti monetari e non monetari, con l'obiettivo di elevare la soddisfazione dei destinatari ad un costo sostenibile.

Il bilanciamento tra diverse componenti guiderà anche la Politica Meritocratica che, nel 2016, si orienterà prevalentemente in favore degli interventi sulla retribuzione variabile, riservando gli interventi sulla componente fissa esclusivamente alle risorse più performanti e talentuose.
Nel 2016 sono previste una serie di innovazioni:

- l'introduzione di strumenti di allineamento e di flessibilità della retribuzione fissa
- l'implementazione dell'architettura del sistema MBO con particolare riguardo all'ampliamento del peso delle aree collegate al Performance Management (dal 20% al 30%) e alla fissazione del premium target per fasce retributive
- la rimodulazione del gate e dei parametri di performance dell'Amministrazione Delegato e la loro estensione al Presidente Esecutivo
- l'introduzione delle clausole di Clawback e di logiche nuove e allineate alle best practices dei trattamenti di Severance

Infine, in sede di nomina dell'Amministratore Delegato in carica, Flavio Cattaneo, è stata decisa l'introduzione di una nuova misura premiale aggiuntiva, volta a incentivare l'obiettivo di discontinuità e turnaround aziendale.

Di seguito vengono analizzate le singole componenti retributive.

RETRIBUZIONE FISSA

L'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto sono misurate attraverso un sistema di valutazione delle posizioni secondo metodologie riconosciute e certificate a livello internazionale. Annualmente Telecom Italia verifica il suo posizionamento retributivo attraverso benchmark di mercato che analizzano sia il contesto nazionale che internazionale. L'allineamento tendenziale della retribuzione fissa alla mediana di mercato sarà perseguito secondo le necessarie gradualità. Verrà comunque considerata la possibilità di traguardare il 3° quartile di riferimento, per le risorse più performanti e talentuose.

Azioni di allineamento della retribuzione fissa

Al fine di garantire un graduale allineamento retributivo rispetto alla mediana di mercato, saranno adottate le seguenti azioni:

- *erogazione di aumenti retributivi in presenza di posizionamenti inferiori ai riferimenti di mercato, di* continuità nel tempo di livelli eccellenti di performance e valore individuale/reputation consolidati
- *adeguamento della Retribuzione Globale Annua (retribuzione fissa + MBO)* al mercato di riferimento, agendo da un lato sulla retribuzione fissa, sia in incremento che in riduzione, e dall'altro sul livello del Premium Target dell'MBO, che potrà accrescersi o ridursi in ragione del punto di equilibrio fissato

Strumenti di flessibilità della retribuzione fissa

Oltre alle azioni di allineamento retributivo, viene introdotta dal 2016 un'ulteriore forma di flessibilizzazione retributiva:

- *variazione retributiva temporanea*, la quale potrà assumere la forma di una *indennità temporanea di funzione*, in caso di assegnazione di incarichi speciali, oppure di un *incremento retributivo a termine*, con un arco temporale predefinito al termine del quale gli effetti cessano oppure vengono consolidati

RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Il Sistema Incentivante di Breve Termine (MBO)

Il sistema MBO nel 2015 ha previsto la presenza di un obiettivo "gate" costituito dall'indicatore aziendale (EBITDA – Oneri finanziari Netti), applicato a tutti i partecipanti al piano, fatta eccezione per il Presidente. Per il 2015 il raggiungimento di tale obiettivo è stato condizione di accesso all'incentivo per l'Amministratore Delegato, mentre per i restanti incentivati il "gate" ha agito esclusivamente sugli obiettivi aziendali e non su quelli funzionali.

Nel 2016 il meccanismo verrà così modificato:

- per il Presidente e per l'Amministratore Delegato il mancato raggiungimento del livello minimo dell'obiettivo gate comporterà una decurtazione del 50% del premio target su cui calcolare la valorizzazione dei restanti obiettivi
- per tutti gli altri destinatari il gate rimarrà condizione di accesso al conseguimento dei soli obiettivi aziendali.

Per i diretti riporti del Vertice, i valori target sono fissati in continuità con il 2015 fino al 50% della componente fissa. Per il restante personale incentivato, i valori target saranno fissati per fasce retributive - sulla base della complessità del ruolo ricoperto - fino al 30% della componente fissa.
L'allineamento del premio target avverrà con le dovute gradualità, tenuto conto anche di quanto previsto ai fini dell'adeguamento della Retribuzione Globale annua al mercato di riferimento.

Anche per il 2016, gli obiettivi del sistema MBO saranno di Gruppo, funzionali e individuali, con pesi relativi differenziati per Funzione aziendale.

Coerentemente con l'esigenza di dare maggior spazio agli obiettivi individuali, nel 2016 il peso dell'obiettivo di Performance Management – introdotto nel 2015 per tutti i destinatari di MBO, fatta eccezione per il Vertice – aumenterà dal 20% al 30%; anche per il 2016, tale obiettivo sarà alimentato dal risultato complessivo della valutazione che apprezza in pari misura sia gli obiettivi individuali che i comportamenti relativi al nuovo modello di leadership.

Inoltre, si evidenzia che, relativamente al meccanismo di differimento del premio, mediante parziale liquidazione in equity e correlata assegnazione di *bonus share*, approvati dall'Assemblea degli Azionisti di aprile 2015, il Consiglio di Amministrazione del 6 agosto 2015, alla luce delle iniziative di efficientamento dei costi riguardanti anche il personale dirigente, ha deciso di non procedere alla implementazione del piano di differimento, mantenendo l'originale impostazione, esclusivamente cash, dell'incentivazione a breve termine. Anche per il 2016, persistendo l'esigenza di razionalizzazione del costo del personale, si conferma l'indirizzo di non procedere a forme di differimento dell'incentivazione a breve termine, che potranno essere riconsiderate a partire dal 2017.

Infine, in occasione delle salary review, potranno essere adottati altri strumenti di retribuzione variabile (Una Tantum), per premiare performance significative o per risultati di particolare rilievo in occasione di iniziative straordinarie non riconducibili alle normali attività.

RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Piano di Stock Options 2014-2016

Collegato al raggiungimento degli Obiettivi di Performance nel triennio 2014-2016, il Piano è stato implementato nel 2014 e consiste nell'assegnazione di diritti d'opzione per l'acquisto in futuro di azioni ad un prezzo non inferiore a € 0,94 per azione ordinaria. Tale prezzo è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione in linea con il prezzo di mercato dell'azione al momento dell'assegnazione iniziale delle opzioni e calcolato come media del prezzo ufficiale di quotazione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la delibera. Rispetto alle assegnazioni successive, lo *strike price* è il maggiore tra il prezzo stabilito in sede di prima assegnazione (€ 0,94) e quello risultante dall'applicazione degli stessi criteri al momento dell'assegnazione delle opzioni riguardate.

I diritti d'opzione non sono esercitabili prima di un periodo triennale di *vesting* e lo diventano in relazione ad una condizione di *performance* misurata attraverso i due seguenti parametri:

- *TSR relativo* (peso 50%)

  come graduatoria all'interno di un *peer group*[1] attualmente composto da: *AT&T, Verizon, Telefónica, Deutsche Telekom, France Télécom, Telekom Austria, KPN, Swisscom, BT, Vodafone, Telecom Italia*

Posizionamento del TSR TI	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	dal 9° posto
Opzioni assegnate vs livello target	150%	137,5	125%	112,5	100%	80%	60%	40%	-

- *Free Cash Flow adjusted* da Piano industriale 2014/2016 (peso 50%)

	FCF Massimo	FCF target *	FCF = Min	FCF < Min
Raggiungimento di un valore di NCF TI 2014/2016	110%	100%	93%	<93%
Maturazione delle Opzioni assegnate vs livello target **	150%	100%	80%	-

* Da Piano Industriale 2014-2016

** Maturazione di una percentuale di Opzioni assegnate calcolata con il criterio d'interpolazione lineare, in caso di livelli di performance intermedi rispetto a quelli elencati

1 La società Portugal Telecom è stata esclusa dal Peer Group a seguito del dellsting avvenuto a Marzo 2015

Il grado di raggiungimento della condizione di *performance* determina la quantità di diritti d'opzione esercitabili in misura variabile fino al 150% del *target*. Una volta maturati, i diritti possono essere esercitati per un periodo di 3 anni.

Cronologia Piano di Stock Option 2014-2016

Il Piano copre, in termini di pay opportunity, l'intero triennio. A partire dal 2017 potrà essere considerato l'avvio di un nuovo piano a lungo termine.

Special Award

In sede di nomina dell'Amministratore Delegato in carica, Flavio Cattaneo (30 marzo 2016), è stata decisa l'introduzione di una nuova misura premiale, aggiuntiva, volta a incentivare l'obiettivo di turnaround aziendale.

Lo Special Award prevede che, solo a fronte dell'over-performance separatamente in ciascuno degli esercizi 2016, 2017, 2018 e 2019 dei target di EBITDA, riduzione di Opex, Posizione Finanziaria Netta a livello di Gruppo (con un peso rispettivamente del 50%, del 25% e del 25%), quali definiti in sede di Piano Industriale 2016-2018 e utilizzando per il 2019 gli stessi valori previsti a piano per l'esercizio 2018, venga accantonato – alla data di approvazione del bilancio relativo a ciascun esercizio di riferimento – un premio annuale di ammontare complessivamente pari nel massimo al 5,5% della differenza tra il risultato raggiunto e quanto previsto dal piano. Detto premio sarà calcolato (a parità di perimetro aziendale e applicando i medesimi criteri contabili, fiscali, tributari, economici e finanziari vigenti al tempo dell'approvazione del Piano Strategico 2016-2018) al netto di pagamenti non preventivabili e derivanti dalla gestione precedente al 30 marzo 2016 (data di conferimento al Dottor Cattaneo dell'incarico di Amministratore Delegato) o da mutamenti del capitale sociale che incidano sulla risultanza dei parametri di calcolo. Il 4% della suddetta differenza sarà riservato alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, mentre il residuo 1,5% massimo sarà destinato a beneficio di altri *managers* della Società da individuarsi a cura dell'Amministratore Delegato, che definirà altresì la misura del premio attribuito a ciascuno.

Ogni premio annuale consisterà per l'80% di azioni ordinarie Telecom Italia (il cui numero sarà determinato dividendo l'80% del bonus maturato nell'esercizio per il valore normale dell'azione alla data di accertamento della performance) e per il 20% in denaro. A valle dell'approvazione consiliare della documentazione di bilancio 2019 (anno 2020), sarà erogata la somma dei premi annuali maturati nell'intero periodo d'incentivazione, con un massimale (riferito all'intero quadriennio di riferimento e relativo al 5,5% dell'overperformance) di 55.000.000 euro lordi complessivi. Al premio effettivamente erogato, in entrambe le sue componenti cash ed equity, saranno applicabili i meccanismi di claw-back al tempo in vigore.

In via esemplificativa, data una differenza nel singolo esercizio di un miliardo di euro tra l'Ebitda consuntivato e il target previsto per l'anno dal piano 2016-2018 (utilizzando per il 2019 gli stessi valori previsti a piano per l'esercizio 2018), sarà accantonato a titolo di Special Award l'importo di 27.500.000 di euro, di cui nel 2020 saranno pagati rispettivamente 22.000.000 euro in azioni e 5.500.000 milioni di euro in cash; nel caso la stessa differenza riguardasse la riduzione di Opex o il miglioramento della Posizione Finanziaria Netta, il premio sarebbe parti a 13.750.000 euro, da erogarsi (nel 2020) per 11.000.000 euro in azioni e per il residuo 2.750.000 euro in cash. L'importo massimo di 55.000.000 euro corrisponde pertanto a una overperformance complessiva minima nei quattro esercizi del periodo d'incentivazione alternativamente di 2 miliardi di euro in termini di maggiore EBITDA (peso 50%), 4 miliardi di euro in termini di riduzione di Opex (peso 25%), 4 miliardi di euro in termini di miglioramento della Posizione Finanziaria Netta (peso 25%), ovvero a una combinazione delle tre voci per importi singolarmente inferiori, ma comunque nel rispetto della seguente condizione:

$$\sum_{t=1}^{4}(overperformance\ Ebitda\ +\ 25\%\ overperformance\ Opex\ +\ 25\%\ \ overperformance\ PFN) \geq €\,1\ mld$$

con *t* che rappresenta gli anni dal 2016 al 2019.

La condizione del pagamento dello Special Award nella misura massima corrisponde al raggiungimento di obiettivi economico patrimoniali significativamente superiori rispetto al piano industriale 2016-2018, da cui è ragionevole attendersi un incremento del valore d'impresa e della sua componente rappresentata dalla capitalizzazione di Borsa, di cui beneficerebbero tutti gli azionisti del Gruppo. Un aumento dell'Ebitda di Gruppo andrà a riflettersi in un aumento del valore d'impresa per il tramite del multiplo di valutazione della Società (attualmente pari a circa 6x), così come, a parità di valore

d'impresa, una riduzione dell'indebitamento netto andrà a tradursi in un incremento del valore delle azioni. Nel contempo, l'erogazione del premio differita alla fine del quarto anno (con pagamento solo nel 2020) e la sua liquidazione per la quasi totalità (80%) in strumenti finanziari valorizzati in base al valore normale al momento dell'accertamento dell'overperformance è funzionale a incentivare la creazione di valore nel medio-lungo periodo, disincentivando soluzioni di breve termine e allineando l'interesse del management beneficiario della misura premiale all'interesse degli investitori rispetto all'apprezzamento del titolo.

Nella sua componente in equity lo Special Award costituisce un piano di compensi con attribuzione di strumenti finanziari, soggetto all'approvazione dell'Assemblea – con limitato ed esclusivo riferimento alla possibilità di liquidazione di tale componente in forma azionaria: in mancanza di autorizzazione al ricorso ad azioni, il premio sarà integralmente regolato in cash – che sarà chiamata altresì a deliberare sulla sezione I della presente relazione sulla remunerazione.

Si riporta di seguito una tavola che simula le modalità di calcolo dello Special Award per Amministratore Delegato e restanti manager beneficiari dell'iniziativa. I valori indicati sono fittizi e assumono che i target di EBITDA, Opex e PFN siano costanti in tutti gli anni di piano 2016-2018.

					Premio AD (4%)		Premio management (1,5%)	
Anno	Indicatore	Piano	Consuntivo	Over-performance	% over-perfomance	Ammontare	% over-perfomance	Ammontare
1° anno	EBITDA*	6.000	5.900	0	2%	0	0,750%	0
	Opex**	10.000	10.100	0	1%	0	0,375%	0
	PFN***	1.000	1.100	0	1%	0	0,375%	0
2° anno	EBITDA*	6.000	6.200	200	2%	4,000	0,750%	1,500
	Opex**	10.000	9.700	300	1%	3,000	0,375%	1,125
	PFN***	1.000	900	100	1%	1,000	0,375%	0,375
3° anno	EBITDA*	6.000	6.350	350	2%	7,000	0,750%	2,625
	Opex**	10.000	9.500	500	1%	5,000	0,375%	1,875
	PFN***	1.000	1.100	0	1%	0	0,375%	0
4° anno	EBITDA*	6.000	6.400	400	2%	8,000	0,750%	3,000
	Opex**	10.000	9.400	600	1%	6,000	0,375%	2,250
	PFN***	1.000	900	100	1%	1,000	0,375%	0,375

* Peso 50%

** Peso 25%

*** Peso 25%

LO SVILUPPO DELL'AREA DEI BENEFIT E DEL WELFARE

L'operazione di sviluppo dei benefit e del welfare sarà alimentata anche attraverso lo spostamento di risorse finanziarie dalle componenti retributive monetarie.

In particolare si evidenzia che:

- I **benefit** sono 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; tali servizi generano un valore economico distinto sia dalla retribuzione fissa che dalle altre forme di retribuzione variabile
- Il **welfare** è il sistema di prestazioni non monetarie finalizzate a incrementare il benessere individuale e familiare di tutti i dipendenti

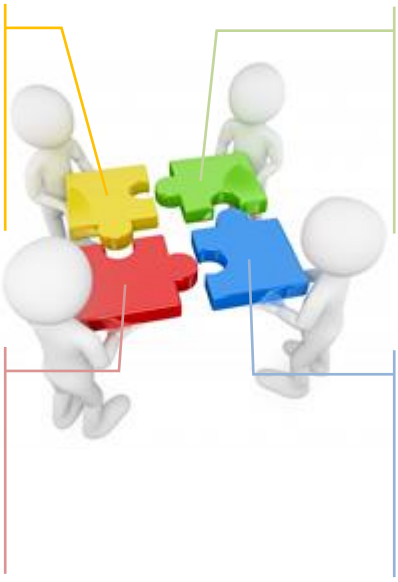
Il sistema complessivo verrà riorientato tenendo conto dei seguenti principi:

Fiscalità

nella individuazione dei beni e servizi saranno privilegiati tutti gli istituti che godono di agevolazioni fiscali e contributive che consentono all'azienda di sostenere un minor costo e al dipendente di usufruire di un maggior valore

Accessibilità

sarà progressivamente favorita l'accessibilità a tutta la popolazione aziendale di una serie di benefit finora destinati ad alcune categorie professionali e sarà allargata l'area dei servizi



Flessibilità

verrà ricercata una maggiore flessibilità nell'utilizzo dei singoli istituti sia all'interno delle componenti monetarie sia, soprattutto, nell'ambito dei singoli benefit

Sostenibilità

saranno comunque garantiti i vincoli di sostenibilità economica, anche attraverso lo spostamento di risorse finanziarie dalle componenti retributive monetarie verso l'area dei benefit e del welfare.

TRATTAMENTO DI SEVERANCE

Rispetto al compenso per la carica degli Amministratori Esecutivi il Consiglio di Amministrazione ha deciso di limitare, per policy, il trattamento di *severance* a un'indennità non superiore a 24 mesi di remunerazione.
Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche vi sono trattamenti applicabili in virtù di norme di legge, CCNL e accordi integrativi aziendali.

CLAUSOLA DI CLAWBACK

A partire dal 2016, è introdotto un meccanismo contrattuale di *clawback* che consentirà il recupero della retribuzione variabile attribuita agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La clausola di *clawback* potrà essere attivata nei tre anni successivi ai pagamenti nel caso in cui l'erogazione sia avvenuta a seguito di comportamenti dolosi o gravemente colposi degli Executives interessati, ovvero in caso di errore nella formulazione del dato che abbia determinato *restatement* di Bilancio.

PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO

Nel 2014, Telecom Italia ha lanciato 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. Il Piano ha previsto ad agosto 2015 - dopo 12 mesi dalla sottoscrizione delle azioni a sconto - l'assegnazione di 1 azione gratuita ogni 3 azioni sottoscritte a pagamento ai dipendenti che, in costanza di rapporto di lavoro, avevano mantenuto il possesso delle azioni.

Nel corso del 2016, in funzione dell'effettivo livello di fidelizzazione del personale che verrà rilevato, sarà valutata l'opportunità di rinnovare l'iniziativa a partire dal 2017.

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO, DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE ESECUTIVO

L'articolazione del pacchetto retributivo del Presidente, determinato nel 2014 e quale rivisto dal Consiglio di Amministrazione il 27 aprile 2016 su proposta e parere conforme del Comitato per le nomine e la remunerazione, prevede:

- **Componente fissa**
  Per le funzioni di Presidente è determinata su base annua in 700.000,00 euro lordi. Il Presidente non è destinatario dei compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione (ex art. 2389 I comma c.c.).

- **Componente variabile a breve termine (MBO)**
  E' correlata al raggiungimento nell'esercizio degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2016 e a valere per l'esercizio 2016, la misura target (100%), viene fissata in 700.000,00 euro lordi (200.000,00 euro lordi per l'esercizio 2015). Viene adottata una scala parametrale che riconosce un premio pari al 50% del target in caso di raggiungimento del livello minimo, fino ad un premio pari al 150% del target in caso di raggiungimento del livello massimo.

Obiettivo	Peso	Min vs Tgt	Tgt	Max vs Tgt
TIM Group EBITDA *(Gate)*	20%	-5%	budget	+10%
TIM Group Net Financial Position	20%	+1%	budget	-5%
TIM Group Service Revenues	20%	-2%	budget	+2%
Media – Tracking EIKON	20%	-8%	Valori target	+8%
Media – Tracking IPSOS		-4%		+3%
Valutazione dell'efficacia a cura del Board nella gestione delle attività del CdA	20%	Ruolo parzialmente agito	Ruolo pienamente agito	Ruolo agito oltre le aspettative

Il mancato raggiungimento del livello minimo dell'obiettivo *gate* comporterà una decurtazione del 50% del premio target su cui valorizzare i restanti obiettivi.
Di seguito viene rappresentata la scala di pay-out assumendo che tutti gli obiettivi raggiungano rispettivamente il livello inferiore al minimo, il livello minimo, il livello target e il livello massimo.
Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, quindi sono possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi per l'apprezzamento dei quali si utilizzerà il meccanismo di interpolazione lineare.

Livelli di Performance	Scala parametrale	Valore dell'incentivo in ammontare
Obiettivo sotto il Livello minimo	0%	0
Obiettivo al Livello Minimo	50%	€ 350.000
Obiettivo al Livello Target	**100%**	**€ 700.000**
Obiettivo al Livello Massimo	150%	€ 1.050.000

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

- **Benefit**
  In relazione al rapporto di Amministrazione sono stati riconosciuti al Presidente i seguenti benefici: copertura previdenziale integrativa, attraverso il versamento ad un fondo pensione complementare di un importo pari al 10% dell'emolumento fisso; polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, vita, invalidità permanente da malattia; copertura sanitaria attraverso la stipula di una specifica polizza; utilizzo di una autovettura aziendale ad uso promiscuo secondo le policy aziendali in atto; check-up annuale. Come la generalità della dirigenza della Società, il Presidente è coperto da una "polizza per rischi professionali" nota come polizza Directors & Officers.

- **Trattamento di severance**
  In caso di recesso anticipato dal rapporto di amministrazione ad iniziativa dell'Azienda e/o richiesta di dimissioni da parte del Consiglio di Amministrazione in assenza di giusta causa, il Presidente avrà diritto a percepire gli emolumenti fissi riconosciuti per la carica (ex art. 2389 comma 3 c.c.) altrimenti dovuti sino al termine del mandato (al momento dell'approvazione del bilancio 2016: una annualità). Inoltre, salvo decisione contraria da parte del Consiglio di Amministrazione, il Presidente avrà diritto a percepire un ulteriore importo calcolato sul valore residuo in annualità (o frazione di annualità) il cui ammontare sarà pari alla media di quanto effettivamente percepito, a titolo di emolumento variabile a breve termine fino alla data della effettiva cessazione del rapporto di amministrazione..
  Analogo trattamento viene riconosciuto in caso di dimissioni a seguito di revoca, riduzione o modifica peggiorativa sostanziale dei poteri.

Considerazioni del Collegio Sindacale sul compensation package del Presidente

Il Collegio Sindacale non ha ritenuto condivisibile che una componente significativa della parte variabile della remunerazione sia condizionata al raggiungimento di obiettivi economici che – a sua opinione – non sono immediatamente ascrivibili all'esercizio delle deleghe del Presidente.
Pertanto l'organo di controllo ha espresso parere non favorevole rispetto alla modifica del compensation package del Presidente Esecutivo, deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 aprile 2016.
Il Consiglio di Amministrazione ha nondimeno ritenuto rispondente all'interesse della Società il pieno allineamento operativo di Presidente e Amministratore Delegato in quest'ultimo anno di mandato, anche in termini di architettura del pacchetto retributivo e relativi obiettivi d'incentivazione, così da legare l'azione del Presidente Esecutivo ai risultati aziendali per favorire il turnaround. In sintesi, la modifica introdotta (peraltro in linea con quanto emerso da apposito benchmark effettuato dal consulente del Comitato per le nomine e la remunerazione) è correlata all'accresciuto coinvolgimento del Presidente Esecutivo rispetto al conseguimento degli obiettivi strategici perseguiti da Telecom Italia.

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Si riporta di seguito la descrizione del pacchetto retributivo stabilito dal Consiglio di Amministrazione (su proposta e parere conforme del Comitato per le nomine e la remunerazione, in esito ad apposito negoziato) in data 30 marzo 2016, all'atto del conferimento dell'incarico di Amministratore Delegato al Consigliere Flavio Cattaneo.

In relazione alla perdita di opportunità derivante dall'anticipata cessazione del precedente rapporto di lavoro, al Dottor Cattaneo, come anche per prassi aziendale in analoghe situazioni, è stato riconosciuto un bonus d'ingresso dell'importo di 2.500.000,00 euro lordi. E' prevista la restituzione di detto importo in caso di dimissioni entro il 30 aprile 2017, salve le ipotesi di dimissioni per giusta causa (ivi incluse quelle determinate da revoca o riduzione delle deleghe, loro estensione anche ad altri consiglieri, o *change of control*).

L'articolazione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato in carica, in sostanziale continuità con il suo predecessore, è poi la seguente:

- **Remunerazione Annua Lorda fissa**
  Per il rapporto dirigenziale, con mansione di Direttore Generale, è fissato un importo annuo lordo pari a € 1.400.000.

- **Emolumento fisso (ex art. 2389 I comma c.c.)**
  L'Amministratore Delegato non è destinatario dei compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione (ex art. 2389 I comma c.c.).

- **Componente variabile a breve termine (ex art. 2389 III comma c.c.)**
  Per ciascun esercizio di carica, è correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, nella misura target (100%) di 1.400.000 euro lordi; è applicata una scala parametrale che riconosce un premio pari al 50% del target in caso di raggiungimento del livello minimo, fino ad un premio pari al 150% del target in caso di raggiungimento dell'obiettivo al livello massimo.
  A seguire viene riportata la scala di pay-out assumendo che tutti gli obiettivi raggiungano rispettivamente il livello inferiore al minimo, il livello minimo, il livello target e il livello massimo. Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, quindi sono possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi per l'apprezzamento dei quali si utilizzerà il meccanismo di interpolazione lineare.

Livelli di Performance	Scala parametrale	Valore dell'incentivo in ammontare
Tutti gli obiettivi sotto il Livello Minimo	0%	0
Tutti gli obiettivi al Livello Minimo	50%	€ 700.000
Tutti gli obiettivi al Livello Target	**100%**	**€ 1.400.000**
Tutti gli obiettivi al Livello Massimo	150%	€ 2.100.000

Il ciclo di MBO per il 2016 è collegato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Obiettivi	Peso	Min vs Tgt	Tgt	Max vs Tgt
TIM Group EBITDA *(Gate)*	20%	-5%	Budget	+10%
TIM Group Net Financial Position	20%	+1%	Budget	-5%
TIM Group Service Revenues	30%	-2%	Budget*	+2%
Iniziative Chiave 2016: A) Nuovo piano di turnaround domestico B) Update piano di turnaround Brasile C) Update del piano per la banda larga D) Tariffe e Authority	30%	Approvazione e avvio esecuzione iniziative chiave entro 30/09/16	Approvazione e avvio esecuzione iniziative chiave entro 31/07/16	Over - performance a valutazione del Board

* Restated sulla base dei risultati del Q1

Per il 2016 il meccanismo del "gate" all'erogazione del premio viene modificato rispetto a quanto previsto nel 2015 per l'allora Amministratore Delegato: il mancato raggiungimento del livello minimo dell'obiettivo gate comporterà una decurtazione del 50% del premio target su cui valorizzare i restanti obiettivi.

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

In caso di cessazione anticipata come *good leaver* (e cioè a seguito di revoca, licenziamento o mancato rinnovo in assenza di giusta causa, ovvero di dimissioni per giusta causa o per revoca o riduzione dei poteri o estensione degli stessi anche ad altri consiglieri o determinate da *change in control* ed ogni operazione che produca il medesimo effetto sostanziale) è prevista la liquidazione del premio per frazione d'anno.

- Componente variabile di lungo termine

All'atto della nomina all'Amministratore Delegato sono state assegnate opzioni del Piano di Stock Options 2014-2016, descritto innanzi, a valere per il terzo esercizio d'incentivazione, per un valore target pari al 100% della Retribuzione fissa e fino ad un massimo del 150% del target, con strike price pari a euro 0,99 per azione, come da Regolamento dell'iniziativa. Il piano assegna all'Amministratore Delegato n. 4.468.085 opzioni (in caso di raggiungimento degli obiettivi a livello target) incrementabili fino ad un massimo di n. 6.702.127 opzioni (in caso di raggiungimento degli obiettivi a livello massimo).
E' stata altresì definita la sua partecipazione al Piano di *Stock Option* del triennio 2017-2019 (o altro piano di incentivazione di lungo termine, a condizioni non deteriori rispetto a quelle previste dal piano in essere), o altro incentivo monetario di pari contenuto economico.
In caso di cessazione anticipata come *good leaver*, l'Amministratore Delegato manterrà i piani di *stock options* in essere al momento della cessazione (o beneficerà di un trattamento monetario sostanzialmente equipollente).

- Special Award

Fermo il massimale complessivo dell'iniziativa fissato in 55.000.000 euro (comprensivo della componente destinata a premiare la dirigenza individuata dallo stesso Amministratore Delegato), all'Amministratore Delegato sarà riservato il 4% della over-performance consuntivata negli esercizi 2016, 2017, 2018 e 2019 rispetto ai target consolidati di EBITDA (peso 50%), riduzione di Opex (peso 25%) e Posizione Finanziaria Netta (peso 25%), quali previsti dal Piano industriale 2016-2018 e applicando per il 2019 i target 2018.

Nell'ipotesi di cessazione dalla carica di Amministratore Delegato (anche a seguito di mancata nomina quale Consigliere di Amministrazione in sede di rinnovo dell'organo collegiale) come *good leaver* prima dell'erogazione, al Dottor Cattaneo verranno corrisposti (i) i premi annuali già maturati e (ii) lo Special Award a cui avrebbe avuto diritto operando una proiezione lineare sino al termine del periodo d'incentivazione dei risultati medi già ottenuti, ovvero, nel primo anno di mandato e in assenza di dati storici, prendendo a riferimento i risultati attestati dall'ultima relazione trimestrale approvata.

Al premio effettivamente erogato, in entrambe le sue componenti cash ed equity, saranno applicabili i meccanismi di claw-back al tempo in vigore.

- Trattamento di severance

In caso di cessazione dei rapporti di lavoro dipendente e di amministrazione come *good leaver* è previsto un trattamento convenzionale (distinto ed ulteriore rispetto a quello riguardante MBO, piani di *stock option* e *Special Award*) pari alla somma dell'indennità sostitutiva del preavviso, come da contratto collettivo, e di un trattamento di *severance* pari a 24 mensilità, considerando sia la remunerazione annua lorda fissa che la media degli importi percepiti o maturati a titolo di MBO nei 36 mesi precedenti (o nel minor periodo di durata dei rapporti dell'Amministratore Delegato con la Società).

- Benefit

In relazione al rapporto di lavoro dirigenziale l'Amministratore Delegato usufruisce dei benefici previsti per la dirigenza della Società (copertura sanitaria attraverso l'assistenza sanitaria integrativa dei dirigenti del Gruppo Telecom Italia; copertura previdenziale integrativa attraverso l'adesione al Fondo Pensione Complementare Dirigenti Gruppo Telecom Italia; coperture assicurative per infortuni professionali/extraprofessionali, vita e invalidità da malattia; autovettura aziendale ad uso promiscuo; check up). Come la generalità della dirigenza della Società, l'Amministratore Delegato è coperto da una "polizza per rischi professionali" nota come polizza Directors & Officers.

Considerazioni del Collegio Sindacale sul compensation package dell'Amministratore Delegato

Nella relazione del Collegio Sindacale all'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 153 d.lgs. n. 58/1998 sono contenuti alcuni riferimenti a tematiche di remunerazione. Nel documento si legge in particolare che il Collegio Sindacale ha monitorato "il processo di sostituzione dell'Amministratore Delegato, partecipando alle riunioni del Comitato per le nomine e la remunerazione volte alla individuazione del nuovo Amministratore Delegato e alla definizione della relativa compensation provvedendo al rilascio del parere previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile". Al riguardo "il Collegio Sindacale ha espresso, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, parere non favorevole per le criticità inerenti le modalità di commisurazione della parte variabile della remunerazione (special award), anche in relazione ai benchmark di mercato e alla sua determinazione esclusivamente sulla base di miglioramenti rispetto al Piano industriale 2016-2018 già precedentemente approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 febbraio 2016."

In merito a quanto sopra, si porta all'attenzione dei soci – per trasparenza – la verbalizzazione integrale del parere reso dal Collegio Sindacale nel corso della riunione consiliare del 30 marzo 2016, in cui il tema è stato discusso, come riferito dal suo Presidente: "l'organo di controllo è tenuto a esprimere il proprio parere preliminarmente alla delibera da assumersi dal Consiglio di Amministrazione sui compensi per la speciale carica di Amministratore Delegato. Riferisce che il Collegio Sindacale ha pertanto esaminato il compensation package del nuovo Chief Executive Officer, e non ne condivide la componente di special award, in quanto sostanzialmente va a determinare una parte molto significativa del complessivo compensation package in funzione dei miglioramenti e delle ulteriori sinergie rispetto a un piano industriale già approvato: il Collegio Sindacale ritiene che la soluzione corretta preveda che il nuovo Chief Executive Officer predisponga direttamente un piano industriale rivisto e modificato, sulla cui base siano determinati dal Consiglio di Amministrazione gli obiettivi a cui collegare la parte variabile del compenso. Per questo motivo il Collegio Sindacale esprime parere negativo sul package proposto".

A valle di specifica discussione, che ha riguardato l'architettura della misura premiale così come gli elementi di benchmark considerati dal Comitato per le nomine e la remunerazione nella formulazione della proposta, e comunque il merito della decisione da assumere, a detto parere (che per legge non è vincolante) il Consiglio di Amministrazione non si è attenuto, approvando la proposta.

Ancora, nella relazione del Collegio Sindacale si segnala che dall'attività di vigilanza e controllo svolta dal Collegio Sindacale "non sono emersi fatti significativi da menzionare nella Relazione all'Assemblea, fatta eccezione per quanto riscontrato in occasione della procedura adottata dalla Società con riferimento all'approvazione del compensation package a favore del nuovo Amministratore Delegato nominato dal Consiglio di Amministrazione il 30 marzo 2016. In particolare, il Collegio Sindacale ha accertato trattarsi di operazione con parti correlate di minore rilevanza (non esclusa dall'applicazione, ai sensi del combinato disposto dell'art. 18, lett. c) della Procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate di Telecom Italia S.p.A. e dell'art. 13, comma 3, lett. b), del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010). Il Collegio Sindacale, pur tenuta presente e condivisa la necessità che la procedura di nomina del nuovo Amministratore Delegato si dovesse svolgere e concludere in tempi brevi, ritiene che al Comitato per le nomine e la remunerazione e al Consiglio di Amministrazione non siano state fornite con congruo anticipo informazioni complete e adeguate, come previsto dall'art. 7, comma 1, lett. c) del Regolamento sopra richiamato. Il Collegio Sindacale, avuto riguardo alle condizioni economiche contrattualmente pattuite, ritiene inoltre che il Comitato per le nomine e la remunerazione non abbia fornito al Consiglio di Amministrazione un parere adeguatamente motivato - ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) del citato Regolamento e dell'art. 35 della Procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate di Telecom Italia - sull'interesse della Società al compimento dell'operazione, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni. Il Collegio Sindacale ha conseguentemente segnalato a Consob le irregolarità riscontrate, ex art. 149, comma 3, d.lgs. 58/1998."

A prescindere dalla valutazione che della segnalazione vorrà dare l'autorità di controllo, si osserva che il Comitato per le nomine e la remunerazione, ai sensi della procedura aziendale per l'effettuazione delle operazioni con parti correlate, è responsabile dell'istruttoria sull'interesse della Società, sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle condizioni di quelle particolari operazioni con parti correlate che i Principi di autodisciplina di Telecom Italia attribuiscono alla sua competenza, quali sono le proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi.

Con riferimento al rilievo secondo cui al Comitato non sarebbero state "fornite" con congruo anticipo informazioni complete e adeguate sull'operazione, la Società precisa che il Comitato stesso ha "realizzato" l'operazione, nel senso che ha direttamente definito, con il supporto di consulenti di propria fiducia, il package del futuro Amministratore Delegato. Proprio perché ha "realizzato" l'operazione (concludendola per quanto di competenza la sera del 29 marzo 2016), l'ha anche esso stesso direttamente proposta al plenum consiliare (la mattina successiva: 30 marzo 2016). E' evidente che in un tale contesto l'espressione del "parere" richiesto dalla disciplina delle operazioni con parti correlate non può che in concreto manifestarsi nella presentazione e nella argomentazione a beneficio del Consiglio della proposta messa a punto dal Comitato. A ciò il Comitato stesso ha puntualmente provveduto, nelle persone dei suoi vari componenti e con l'ausilio di esperti, soffermandosi sull'interesse della Società al suo compimento, sulla sua convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni, che sono i tre profili istruttori individuati dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010. In sintesi, il razionale della proposta può essere riassunto come segue:

- Telecom Italia ha urgente bisogno di discontinuità e turnaround e il Dottor Cattaneo è stato individuato come la persona giusta per realizzarli (come confermato anche da una società di executive search indipendente, appositamente selezionata dallo stesso Comitato, a supporto delle sue valutazioni: Korn Ferry);
- la congruità della struttura e dei termini economici dell'operazione (il remuneration package negoziato, a fronte delle richieste avanzate dal Dottor Cattaneo quale condizione per accettare l'incarico) è stata verificata sulla scorta di un'analisi di benchmark (svolta da altro advisor indipendente: Mercer), abbinata a una stima dell'indiretto beneficio borsistico (a parità di multipli) a cui sono condizionate le misure premiali previste;
- sono dunque corrette le condizioni economiche dell'operazione, che è stata definita nel pieno rispetto delle procedure applicabili (profilo della correttezza procedurale).

Quanto al tema del preavviso e dell'adeguatezza dell'informativa verso il plenum consiliare, si ritiene che nessuno possa esserne giudice se non lo stesso organo consiliare e/o comunque i singoli suoi componenti, e nella citata riunione del 30 marzo 2016 non è stato avanzato alcun rilievo su un presunto ritardo o un'eventuale inidoneità dell'informativa ricevuta. La valutazione di adeguatezza del preavviso è stata ragionevolmente correlata all'urgenza e alla peculiarità della decisione, e dunque alla straordinarietà delle circostanze, permettendo di provvedere in maniera rapida ed efficace all'avvicendamento nella carica di Amministratore Delegato. Per altro verso, la proposta è stata analiticamente presentata e discussa, e nel corso della riunione ciascun partecipante ha potuto formulare domande, esprimere valutazioni, partecipare costruttivamente al dibattito, senza che alcuno lamentasse carenza di informazione.
Il Comitato per le nomine e la remunerazione ha invero svolto, come da Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, un'analisi completa, collegiale ed approfondita dell'interesse della Società sull'operazione ipotizzata, così come della relativa convenienza e correttezza sostanziale. Tutte le considerazioni svolte in seno al Comitato e dal Comitato unanimemente condivise ed approvate (i.e. tutte le argomentazioni a sostegno dell'operazione) sono state debitamente illustrate al plenum consiliare, sia per il tramite dei consulenti che avevano partecipato alla riunione del Comitato, sia per il tramite dei suoi componenti.

In sintesi, il Comitato per le nomine e la remunerazione prima e il Consiglio di Amministrazione poi hanno assunto le proprie determinazioni in modo pienamente consapevole ed informato, nel rispetto delle regole che la Società si è data, in ottemperanza alle prescrizioni di Consob. Le sottopongono tramite questa relazione all'esame e al giudizio dei soci.

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ossia coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo Telecom Italia, compresi gli Amministratori, sono così individuati:

Amministratori:	
Giuseppe Recchi	Presidente Esecutivo di Telecom Italia S.p.A
Marco Patuano	Amministratore Delegato e Chief Executive Officer di Telecom Italia S.p.A. (1)
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato e Chief Executive Officer di Telecom Italia S.p.A. (2) Direttore Generale (3)
Dirigenti:	
Rodrigo Modesto de Abreu	Diretor Presidente Tim Participações S.A.
Simone Battiferri	Responsabile ICT Solutions & Service Platforms
Stefano Ciurli	Responsabile Wholesale
Antonino Cusimano	Responsabile Legal Affairs
Stefano De Angelis	Responsabile Consumer & Small Enterprise Market
Mario Di Loreto	Responsabile People Value
Cristoforo Morandini (4)	Responsabile Regulatory Affairs and Equivalence
Giuseppe Roberto Opilio	Responsabile Technology
Piergiorgio Peluso	Responsabile Administration, Finance and Control
Paolo Vantellini (5)	Responsabile Business Support Office

(1) fino al 21 marzo 2016
(2) dal 30 marzo 2016
(3) dal 12 aprile 2016
(4) dal 17 marzo 2016
(5) fino al 15 aprile 2016 (con la stessa decorrenza la responsabilità della funzione è stata affidata ad interim al Chief Financial Officer della Società, Piergiorgio Peluso)

L'articolazione del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ad esclusione di Presidente e Amministratore Delegato, per il 2016 è così costituito:

- **Componente fissa**
  L'indirizzo per il 2016 è di mantenere tendenzialmente le retribuzioni in linea con il mercato, prevedendo criteri selettivi di allineamento della remunerazione fissa.

- **Componente Variabile a Breve Termine (MBO)**
  Il piano di incentivazione annuale per il 2016 è collegato al raggiungimento di una combinazione di obiettivi predefiniti:

  a) obiettivi aziendali tendenzialmente di natura economico-finanziaria;
  b) obiettivi funzionali correlati alle attività specifiche della struttura;
  c) l'obiettivo di Performance Management, il cui peso viene incrementato al 30% rispetto al 20% del 2015, comunque 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 multirater, ossia dal capo diretto, dai colleghi e dai collaboratori.

La ripartizione di obiettivi aziendali e funzionali varia in funzione della struttura organizzativa di appartenenza, come descritto in tabella:

Strutture	Obiettivi	Peso
Strutture COMMERCIALI + TECHNOLOGY	DI GRUPPO AZIENDALI	40%
	FUNZIONALI	30%
	PERFORMANCE MANAGEMENT	30%
Strutture STAFF	DI GRUPPO AZIENDALI	50%
	FUNZIONALI	20%
	PERFORMANCE MANAGEMENT	30%
Strutture a riporto del CDA	DI GRUPPO AZIENDALI	30%
	FUNZIONALI	40%
	PERFORMANCE MANAGEMENT	30%

Il raggiungimento dell'obiettivo "gate" costituisce, in continuità con il 2015, la condizione di accesso assoluta alla maturazione dell'incentivo sul resto degli obiettivi aziendali assegnati.

Il sistema MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un valore target annuo fino ad un massimo del 50% della retribuzione fissa.

Di seguito viene rappresentata la scala di pay-out (soggetto a claw-back) assumendo che tutti gli obiettivi raggiungano rispettivamente il livello inferiore al minimo, il livello minimo, il livello target e il livello massimo. Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, quindi sono possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi per l'apprezzamento dei quali si utilizzerà il meccanismo di interpolazione lineare.

Livelli di Performance	Scala parametrale
Tutti gli obiettivi sotto il Livello Minimo	0%
Tutti gli obiettivi al Livello Minimo	70%
Tutti gli obiettivi al Livello Target	**100%**
Tutti gli obiettivi al Livello Massimo	140%

- **Componente variabile di Lungo Termine**
  Come già specificato, il Piano di Stock Option 2014-2016 è lo strumento di incentivazione a lungo termine collegato al raggiungimento degli Obiettivi di Performance nel triennio 2014-2016; il valore target delle opzioni è pari al 50% della Retribuzione fissa per ciascun anno di incentivazione. Il premio può arrivare fino ad un massimo del 150% del target assegnato.

- **Special Award**
  I Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno risultare fra i destinatari dello Special Award (soggetto a claw-back), precedentemente descritto.

- **Benefit**
  Sono riconosciuti benefit analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale: autoveicolo ad uso promiscuo, polizze assicurative (infortuni professionali, vita e invalidità da malattia), copertura sanitaria integrativa, fondo pensionistico integrativo e Check Up.
  Come la generalità della dirigenza della Società, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono coperti da una "polizza per rischi professionali" nota come polizza Directors & Officers che copre la responsabilità civile degli Amministratori e dei Consiglieri di Amministrazione delle società controllate da Telecom Italia nonché i Director & Officers di società non controllate da Telecom Italia, ma nominati su designazione della medesima o di sue controllate.

- **Trattamento di severance**
  Sono previsti i trattamenti applicabili in virtù di norme di legge, CCNL e accordi integrativi aziendali (escluso sempre i casi di licenziamento per giusta causa).

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'assemblea del 15 dicembre 2015, a seguito della variazione della composizione del Consiglio di Amministrazione da 13 a 17 Amministratori, ha proporzionalmente incrementato fino alla scadenza del mandato il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma 1, cod. civ. da euro 1.900.000 a euro 2.484.615 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione ha ripartito il compenso così stabilito attribuendo euro 110.000 lordi annui a ciascun Consigliere (con l'esclusione del Presidente e dell'Amministratore Delegato).

Ai Consiglieri, Membri dei Comitati, vengono inoltre erogati i seguenti compensi aggiuntivi:

Comitato per il controllo e i Rischi	Compensi
Lucia Calvosa (P)	€ 45.000 + € 20.000 per il Presidente
Laura Cioli	
Francesca Cornelli	
Félicité Herzog *	
Giorgina Gallo	
Giorgio Valerio	

Comitato per le Nomine e la Remunerazione	Compensi
Davide Benello (P)	€ 40.000 + € 20.000 per il Presidente
Jean Paul Fitoussi **	
Denise Kingsmill	
Luca Marzotto	
Arnaud Roy de Puyfontaine **	
Stephane Roussel **	

* In data 15 febbraio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha rideterminato in sei il numero dei componenti il Comitato per il controllo e i rischi, chiamando a farne parte il Consigliere Félicité Herzog.

** In data 15 febbraio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto delle dimissioni del Consigliere Fitoussi e rideterminato in cinque il numero dei componenti il Comitato per le nomine e la remunerazione, chiamando a farne parte i Consiglieri Arnaud Roy de Puyfontaine e Stephane Roussel.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire altresì al Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi il ruolo di amministratore di "raccordo" tra il *plenum* consiliare e i responsabili dell'*internal auditing* e delle funzioni di *compliance* a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione. Per tale ruolo è riconosciuto un emolumento addizionale di 45.000 euro annui.

SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2015

In questa sezione vengono descritti gli interventi retributivi effettuati nel 2015 a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Vengono considerati gli interventi effettuati sulle seguenti voci retributive:

- Compensi fissi
- Compensi variabili di breve termine
- Compensi variabili di lungo termine

Inoltre, per completezza, si rappresenta il trattamento economico riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione (su conforme parere del Comitato per le nomine e la remunerazione) all'ex Amministratore Delegato Marco Patuano, a fronte delle dimissioni rassegnate con efficacia dal 22 marzo 2016.

PRESIDENTE ESECUTIVO

Nel 2015 il compenso fisso del Presidente, Ingegner Giuseppe Recchi, è stato composto dall'emolumento ex art. 2389, III comma, cod. civ., nella misura di euro 700.000 annui. Il Presidente non ha percepito i compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione (ex art. 2389, I comma, cod. civ.).

La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per la componente variabile a breve termine MBO 2015 e i risultati dell'esercizio precedente (caratterizzato da una diversa impostazione degli obiettivi d'incentivazione).

Obiettivo	Peso	2015	2014
Valutazione dell'efficacia a cura del Board nella gestione delle attività del CdA riguardante: • Board Leadership and Management • Working in cooperation with the Board members • Ensuring accountability • Setting and managing agendas and Board's decisions • Managing the relationship with the external stakeholders • Committment to values and ethics	100%		
TOTALE		101,36%	120%

Sulla base della percentuale di raggiungimento sopra riportata al Presidente è stato riconosciuto un bonus per la componente variabile a breve termine nella misura di 202.720,00 euro lordi.

Al Presidente non sono stati erogati compensi variabili di lungo termine.

Il dettaglio analitico dei compensi, percepiti nel periodo in cui ha ricoperto la carica (01.01.2015/31.12.2015), è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

AMMINISTRATORE DELEGATO

Nel 2015 il compenso fisso dell'Amministratore Delegato, Dottor Marco Patuano, è risultato composto dalla retribuzione annua lorda in relazione al rapporto di lavoro dipendente, nella misura di euro 1.400.000 annui lordi. Nel corso del 2015 tale compenso non ha subito variazioni. L'Amministratore Delegato non ha percepito i compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione (ex art. 2389, I comma, cod. civ.).

Con riferimento al Piano MBO 2015, il Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia in data del 6 agosto 2015 ha deliberato, alla luce delle recenti iniziative di efficientamento dei costi riguardanti anche il personale dirigente dell'azienda, di non procedere all'implementazione dell'architettura di *deferral* e parziale liquidazione in equity (con meccanismo di bonus), autorizzato dall'Assemblea del 20 maggio 2015, mantenendo l'originaria impostazione cash dell'incentivazione a breve termine. Conseguentemente, non si è proceduto all'investimento biennale in azioni della metà del premio maturato, con successivo riconoscimento di bonus share.

La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per la componente variabile a breve termine MBO 2015 e i risultati del periodo precedente.

Obiettivi	2015			2014	2013	2012
	Peso	% ragg.to	Punteggio Ponderato			
Ebitda – Oneri finanziari Netti *Organic (Gate)*	30%	90,7%	27,2%			
Net Financial Position TI Group	25%	70,3%	17,6%			
Ricavi Totali *TI Group Organic*	20%	0%	0,0%			
Investimenti Innovativi *Domestic* + Brasile	15%	120,3%	18,0%			
Indicatore di *Customer Satisfaction*	10%	100%	10%			
TOTALE PONDERATO			72,8%	89,53%	0%[2]	28%

Sulla base delle percentuali di raggiungimento 2015 sopra riportate all'Amministratore Delegato è stato riconosciuto un bonus per la componente variabile a breve termine nella misura di 1.019.200,00 euro lordi.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti nel periodo in cui ha ricoperto la carica (01.01.2015/31.12.2015) è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Cessazione del rapporto di lavoro e di amministrazione del dott. Marco Patuano

In data 22 marzo 2016, la Società e l'Amministratore Delegato Marco Patuano hanno raggiunto un accordo per la cessazione del relativo rapporto di lavoro e di amministrazione, con effetto immediato.
L'accordo, oltre all'importo descritto nel paragrafo precedente maturato a titolo di emolumento variabile per mbo 2015 (assoggettato dall'accordo stesso a meccanismo di claw back, pur introdotto solo nel corrente esercizio 2016) ha riconosciuto un importo complessivo di 6.000.000 euro lordi - liquidato in data 31 marzo - così composto:

- 1.235.000 euro lordi, a fronte della cessazione del rapporto di amministrazione; tale importo – sulla base della severance contrattualmente prevista – corrisponde alla media degli mbo consuntivati nel corso del mandato a copertura dei 13 mesi mancanti alla sua scadenza naturale
- 4.765.000 euro lordi, a fronte della cessazione del rapporto di lavoro da dirigente; tale importo è equivalente al costo del preavviso previsto dal CCNL in caso di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro e alla penale di cui agli art. 19 e 22 del CCNL applicabile

L'accordo sottoscritto non prevede un patto di non concorrenza.

L'importo riconosciuto è risultato coerente con la politica di remunerazione e con gli accordi in essere con Marco Patuano; prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione l'operazione è stata comunque esaminata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione - organo competente ai sensi della *"Procedura per l'effettuazione di operazioni con parti correlate"* di cui si è dotato il Gruppo – che ha espresso il proprio motivato parere favorevole alla conclusione dell'accordo.

Il dott. Marco Patuano, a seguito dell'efficacia delle dimissioni, è decaduto dai diritti alla partecipazione al Piano di Stock Option 2014/2016.

[2] Nel 2013 non è stato raggiunto l'obiettivo *"gate"* per l'accesso al premio

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

Con riferimento al Piano MBO 2015 *deferred*, analogamente a quanto sopra riportato per l'Amministratore Delegato, anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene attribuito esclusivamente il bonus in cash.

Nella tabella che segue si riporta il valore medio di pay out per la componente variabile a breve termine MBO 2015 messo a confronto con i valori medi del periodo precedente:

	2015	2014	2013	2012
TOTALE	90%	92%	54%	32%

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2015 non sono stati erogati i compensi variabili di lungo termine relativi al Piano LTI 2012-2014, a causa del mancato raggiungimento dei due obiettivi di TSR relativo e di Cumulated Free Cash Flow definiti per il triennio di incentivazione.

I compensi complessivi sono riportati nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2015

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

Di seguito sono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2015 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo ovvero il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche (per quest'ultima fattispecie il dato viene riportato in forma aggregata).

(Importi in migliaia di euro)

	A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
							Compensi variabili non equity						
Note	Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (gg.mm)	Scadenza della carica (mm.aa)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
Consiglio di Amministrazione													
1	Giuseppe Recchi	Presidente Esecutivo	01.01 31.12	12.16	700		204		129		*1.033*		
2	Marco Patuano	Amm.re Delegato	01.01 31.12	12.16	1.388		1.024		41		*2.453*	804	
3	Tarak Ben Ammar	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110						*110*		
4	Davide Benello	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	60					*170*		
5	Lucia Calvosa	Consigliere	01.01 31.12	12.16	155	65					*220*		
6	Flavio Cattaneo	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	9					*119*		
7	Laura Cioli	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	45					*155*		
8	Francesca Cornelli	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	45					*155*		
9	Jean Paul Fitoussi	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	40					*150*		
10	Giorgina Gallo	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	45					*155*		
11	Félicité Herzog	Consigliere	15.12 31.12	12.16	5						*5*		
12	Denise Kingsmill	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	40					*150*		
13	Luca Marzotto	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	31					*141*		
14	Hervé Philippe	Consigliere	15.12 31.12	12.16	5						*5*		
15	Stephane Roussel	Consigliere	15.12 31.12	12.16	5						*5*		
16	Arnaud Roy de Puyfontaine	Consigliere	15.12 31.12	12.16	5						*5*		
17	Giorgio Valerio	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	45					*155*		
Collegio Sindacale													
18	Roberto Capone	Sindaco Effettivo	01.01 20.05	12.14	47						*47*		
		Presidente	21.05 31.12	12.17	83						*83*		
19	Vincenzo Cariello	Sindaco Effettivo	21.05 31.12	12.17	58						*58*		
20	Paola Maiorana	Sindaco Effettivo	21.05 31.12	12.17	58						*58*		
21	Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	01.01 20.05	12.14	45						*45*		
		Sindaco Effettivo	21.05 31.12	12.17	58						*58*		
22	Ugo Rock	Sindaco Effettivo	21.05 31.12	12.17	58						*58*		
23	Enrico Maria Bignami	Presidente	01.01 20.05	12.14	63					5	*68*		
24	Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo	01.01 20.05	12.14	44						*44*		
25	Ferdinando Superti Furga	Sindaco Effettivo	01.01 20.05	12.14	45					3	*48*		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche *													
Compensi nella società che redige il bilancio					*4.557*		*2.115*		*133*		*6.805*	*1.288*	
Compensi da società controllate **					*462*		*132*				*594*	*371*	
Totale					*5.019*		*2.247*		*133*		*7.399*	*1.659*	
				TOTALE	*8.941*	*425*	*3.475*	*0*	*303*	*8*	*13.152*	*2.463*	

Note

(*) I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2015 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (10 dirigenti);

(**) Gli importi relativi ai contratti di lavoro locale sono stati convertiti al cambio medio del 2016 al 31/03/2016 (Real/€ 4,29753).

1 **Giuseppe Recchi – Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione**

col. 1 L'importo comprende il compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. deliberato dal Consiglio di Amministrazione;

col. 3 L'importo, relativo al rapporto di Amministrazione, si riferisce al "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso (€/000 203), nonchè rimborsi per iscrizione a circoli e club (€/000 1).

col. 4 L'importo comprende i corrispettivi per polizze previdenziali relativi all'esercizio 2014 (€/000 49)

2 **Marco Patuano – Amministratore Delegato**

col. 1 L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 1.383) e le indennità di trasferta (€/000 5);

col. 3 L'importo, relativo al rapporto di Amministrazione, comprende il "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso (€/000 1.019), nonchè rimborsi vari/tassati riferiti al rapporto di lavoro dipendente (€/000 5)

3 **Tarak Ben Ammar – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

4 **Davide Benello – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 40) e di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 20)

5 **Lucia Calvosa – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Consigliere di Amministrazione (€/000 110) e di raccordo tra il Consiglio di Amministrazione e le strutture di controllo aziendale che dal Consiglio dipendono gerarchicamente (€/000 45)

col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi (€/000 45) e di Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€/000 20)

6 **Flavio Cattaneo – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 1/1 – 26/3/2015

7 **Laura Cioli – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi

8 **Francesca Cornelli – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi

9 **Jean Paul Fitoussi – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

10 **Giorgina Gallo – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi

11 **Félicité Herzog – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

12 **Denise Kingsmill – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

13 **Luca Marzotto – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 27/3 – 31/12/2015

14 **Hervé Philippe – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

15 **Stephane Roussel – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

16 **Arnaud Roy de Puyfontaine – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

17 **Giorgio Valerio – Consigliere**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi

18 **Roberto Capone – Sindaco effettivo**

col. 1 Gli importi si riferiscono al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo (€/000 37) integrato con i gettoni di presenza (€/000 10) come da delibera assembleare del 16 aprile 2014 e di Presidente del Collegio Sindacale

19 **Vincenzo Cariello – Sindaco effettivo**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo

20 **Paola Maiorana – Sindaco effettivo**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo

21 **Gianluca Ponzellini – Sindaco effettivo**

col. 1 Gli importi si riferiscono al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo (€/000 37) integrato con i gettoni di presenza (€/000 8) come da delibera assembleare del 16 aprile 2014

22 **Ugo Rock – Sindaco effettivo**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo

23 **Enrico Maria Bignami – Presidente del Collegio Sindacale**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale (€/000 52) integrato con i gettoni di presenza (€/000 11) come da delibera assembleare del 16 aprile 2014

col. 5 L'importo si riferisce al rateo (periodo 14/1 – 20/5/2015) del compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale della società controllata INWIT S.p.A.

24 **Salvatore Spiniello – Sindaco effettivo**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo (€/000 36) integrato con i gettoni di presenza (€/000 8) come da delibera assembleare del 16 aprile 2014

25 **Ferdinando Superti Furga – Sindaco effettivo**

col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo (€/000 37) integrato con i gettoni di presenza (€/000 8) come da delibera assembleare del 16 aprile 2014

col. 5 L'importo si riferisce al rateo (periodo 16/4 – 20/5/2015) del compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale della società controllata Telecom Italia Information Technology S.r.l..

TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.

Data: 31/12/2015

			Nella società che redige il bilancio		Nelle società controllate e collegate			TOTALE
Nome e Cognome	A		Marco Patuano*	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dirigenti con Responsabilità Strategiche			
Carica	B		Amministratore Delegato					
Piano e relativa delibera	1		Piano di Stock Option 2014 16/04/2014	Piano di Stock Option 2014 16/04/2014	Piano di Stock Option 2013 30/07/2013	Piano di Stock Option 2014 29/09/2014	Piano di Stock Option 2015 16/10/2015	
Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio	2	Numero opzioni	20.106.382	25.839.518	412.781	338.601		*46.697.282*
	3	Prezzo di esercizio	€ 0,94	€ 0,94	R$ 8,1349 (1)	R$ 13,4184 (1)		
	4	Periodo possibile esercizio (dal/al)	2017-2020	2017-2020	2014-2019	2015-2020		
Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio	5	Numero opzioni		2.227.722			780.144	*3.007.866*
	6	Prezzo di esercizio		€ 1,01			R$ 8,4526 (1)(4)	
	7	Periodo possibile esercizio (dal/al)		2017-2020			2016-2021	
	8	Fair value alla data di assegnazione		€ 591.089			€ 495.862 (2)(3)	*€ 1.086.951*
	9	Data di assegnazione		02/03/2015			16/10/2015	
	10	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni		€ 1,08			R$ 8,4526 (4)	
Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio	11	Numero opzioni						
	12	Prezzo di esercizio						
	13	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti alla data di esercizio						
Opzioni scadute nell'esercizio	14	Numero opzioni						
Opzioni detenute a fine esercizio	15	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	20.106.382	28.067.240	412.781	338.601	780.144	*49.705.148*
Opzioni di competenza dell'esercizio	16	Fair value	€ 804.255	€ 1.200.660	€ 108.312 (2)	€ 194.254 (2)	€ 68.606 (2)(3)	*€ 2.376.087*

(1) Il prezzo di esercizio può essere corretto in relazione alle condizione stabilite nel piano
(2) Gli importi relativi ai piani di Stock-Option locali, sono convertiti in euro al cambio medio del 2015 al 31/12/2015 (Real/€ 3,69727)
(3) Fair Value alla data di assegnazione per singola opzione pari a 2,35 Real
(4) Il prezzo di mercato (stesso valore del prezzo di esercizio) è calcolato sulla base del prezzo delle azioni ponderato per il volume degli scambi nei 30 giorni precedenti al 29/09/2015

* In data 22 marzo 2016 Il dott. Marco Patuano, a seguito dell'efficacia delle dimissioni, è decaduto dai diritti alla partecipazione al Piano di Stock Option 2014/2016.

La tabella 3A relativa ai Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option a favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con Responsabilita' Strategiche non è esposta in quanto sono decaduti i precedenti Piani LTI.

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

(Importi in migliaia di euro)

A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
Giuseppe Recchi	Presidente Esecutivo	MBO 2015 Delibera CdA 19/03/2015	203						
									1
Marco Patuano	Amministratore Delegato	MBO 2015 Delibera CdA 19/03/2015	1.019						
									5
Compensi nella società che redige il bilancio			1.222						6
Compensi nelle società controllate e collegate									
		TOTALE	***1.222***						***6***

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.

(Importi in migliaia di euro)

A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2015 Lettere del 25/02/2015	2.071						
									44
Compensi nelle società controllate e collegate		MBO 2015	132 (1)						
		TOTALE	***2.203***						***44***

(1) L'importo fa riferimento al bonus locale pari a 567.338 Real convertiti in euro al cambio medio del 2016 al 31/03/2016 (Real/€ 4,29753)

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

Nella tabella seguente vengono riportate le partecipazioni detenute da tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2015 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, di componente del Collegio Sindacale ovvero il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche (per quest'ultima fattispecie il dato viene riportato in forma aggregata).

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2015	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2015	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Consiglio di Amministrazione							
Giuseppe Recchi	Presidente Esecutivo	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie		320.000		*320.000*
Marco Patuano	Amministratore Delegato	Telecom Italia S.p.A. Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie Ripsarmio	70.000 30.000			*70.000* *30.000*
Tarak Ben Ammar	Amministratore						
Davide Benello	Amministratore						
Lucia Calvosa	Amministratore						
Flavio Cattaneo	Amministratore						
Laura Cioli	Amministratore						
Francesca Cornelli	Amministratore						
Jean Paul Fitoussi	Amministratore						
Giorgina Gallo	Amministratore						
Félicité Herzog	Amministratore						
Denise Kingsmill	Amministratore						
Luca Marzotto	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Risparmio	200.798			*200.798*
Hervé Philippe	Amministratore						
Stephane Roussel	Amministratore						
Arnaud Roy de Puyfontaine	Amministratore						
Giorgio Valerio	Amministratore						
Collegio Sindacale							
Roberto Capone	Presidente						
Vincenzo Cariello	Sindaco Effettivo						
Paola Maiorana	Sindaco Effettivo						
Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo						
Ugo Rock	Sindaco Effettivo						
Enrico Maria Bignami	Presidente						
Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo						
Ferdinando Superti Furpa	Sindaco Effettivo						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche							
10		Telecom Italia S.p.A. Tim Participacoes	Ordinarie ON (**)	23.553 (*) 11.310	1.104		*24.657* *11.310*

(*) Di cui 3.460 azioni sono possedute indirettamente
(**) Azioni di categoria "ordinarie" quotate sui mercati NYSE e BOVESPA

APPENDICE – TABELLE SUI PIANI DI COMPENSI

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999

Data: 31/12/2015

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 assemblear e	Descrizione strumento	Opzioni Detenute	Opzioni Esercitate	Data di Assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
TELECOM ITALIA PIANO DI STOCK OPTIONS 2014-2016									
Marco Patuano *	Amm.re Delegato	16 aprile 2014	Assegnazione di Opzioni condizionato al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	20.106.382	=	26 giugno 14	€ 0,94	€ 0,93	2017-2020
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		16 aprile 2014	Assegnazione di Opzioni condizionato al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	25.839.518 2.227.722	= =	26 giugno 14 02 Marzo 15	€ 0,94 € 1,01	€ 0,93 € 1,08	2017-2020 2017-2020
Altri Dirigenti del Gruppo Telecom Italia		16 aprile 2014	Assegnazione di Opzioni condizionato al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	107.110.853 2.016.086	= =	26 giugno 14 02 Marzo 15	€ 0,94 € 1,01	€ 0,93 € 1,08	2017-2020 2017-2020

* In data 22 marzo 2016 Il dott. Marco Patuano, a seguito dell'efficacia delle dimissioni, è decaduto dai diritti alla partecipazione al Piano di Stock Option 2014/2016.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999

Data: 31/12/2015

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 2014								
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		17 aprile 2013	Sottoscrizione di Azioni ordinarie Telecom Italia con assegnazione gratuita differita condizionata al mantenimento delle azioni sottoscritte	3.312 (*)	31 luglio 2014	€ 0,84	€ 0,87	=
Dipendenti del Gruppo Telecom Italia		17 aprile 2013	Sottoscrizione di Azioni ordinarie Telecom Italia con assegnazione gratuita differita condizionata al mantenimento delle azioni sottoscritte	51.199.661 (*)	31 luglio 2014	€ 0,84	€ 0,87	=

(*) Alla data di assegnazione della bonus share (4 agosto 2015) risultano sottoscritte N 51.202.973 Azioni ordinarie ad un prezzo di euro 0,84 ciascuna, a cui sono state aggiungere N. 17.007.927 Azioni ordinarie assegnate gratuitamente

TELECOM ITALIA S.P.A.
Sede Legale in Milano Via Gaetano Negri n. 1
Direzione Generale e Sede Secondaria in Roma Corso d'Italia n. 41
Casella PEC: telecomitalia@pec.telecomitalia.it
Capitale sociale euro 10.740.236.908,50 interamente versato
Codice Fiscale/Partita Iva e numero iscrizione
al Registro delle Imprese di Milano 00488410010