

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2016

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 marzo 2017)
disponibile sul sito internet www.telecomitalia.com)

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

INDICE

1	LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE
2	EXECUTIVE SUMMARY
4	SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017
4	Soggetti coinvolti nel Processo di Remunerazione
4	Assemblea degli Azionisti
4	Consiglio di Amministrazione
4	Comitato per le Nomine e la Remunerazione
6	Collegio Sindacale
7	LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2017
8	Retribuzione Fissa
8	Retribuzione Variabile di Breve termine
9	Retribuzione Variabile di Lungo termine
10	L'area dei benefit e del welfare
10	Trattamento di severance
10	La clausola di clawback
11	REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO, DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
11	Remunerazione del Presidente
11	Remunerazione dell'Amministratore Delegato
14	Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
15	Remunerazione del Consiglio di Amministrazione
16	SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2016
16	Remunerazione del Consiglio di Amministrazione
17	Presidente Esecutivo
17	Amministratore Delegato
19	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
20	Piano di Stock Options 2014-2016
21	COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2016
21	Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione e Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche
24	Tabella 2 - Stock options assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione e Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche
25	Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock options, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
26	Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
27	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
28	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 2016, che, in ottemperanza alle disposizioni vigenti, illustra nella prima sezione la politica di remunerazione per l'anno 2017 per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche e nella seconda sezione il consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2016, 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 delle misure retributive utilizzate e delle relative risultanze.

In occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione desidero ringraziare i miei colleghi membri del Comitato e ricordare brevemente il lavoro di analisi, approfondimento e sviluppo, che abbiamo svolto durante questo triennio, allo scopo di perseguire un maggiore allineamento con le best practice di mercato e con le aspettative degli investitori. In particolare, attraverso un percorso di costante programmazione delle attività, abbiamo proceduto all'implementazione della Politica Retributiva e al continuo monitoraggio del processo di attuazione degli strumenti a supporto.

Con il contributo della funzione Human Resources and Organizational Development, il Comitato ha, tra le attività di maggior rilievo in questo mandato, definito il sistema di incentivazione annuale (MBO), con particolare riferimento alla riformulazione del meccanismo del gate e all'introduzione del Performance Management, ha attivato la clausola di clawback, ha aggiornato alcuni elementi relativi ai trattamenti di severance e ha predisposto annualmente la Relazione sulla Remunerazione.

In occasione della nomina ad Amministratore Delegato di Flavio Cattaneo, è stato introdotto un nuovo strumento di incentivazione, Special Award 2016-2019, volto a supportare l'obiettivo di turnaround aziendale. Il premio è destinato all'Amministratore Delegato e ad alcuni managers da individuarsi a sua cura.

Nel corso del 2016, inoltre, in vista della conclusione del piano di Stock Option 2014-2016, il Comitato ha poi proceduto ad un'attenta valutazione della componente variabile di lungo termine, in ottica di corretto bilanciamento della componente fissa e della componente variabile. Le significative evoluzioni organizzative avvenute nel corso del 2016, il processo di turnaround aziendale, il perseguimento delle esigenze di equità interna e dei principi di sostenibilità economica hanno indotto a rinviare al prossimo anno la valutazione sull'opportunità del lancio di un nuovo Piano di Long Term.

Fiducioso che la presente Relazione testimoni l'impegno del Comitato al rispetto delle logiche di trasparenza richieste dalla normativa e che la Società fa proprie, Vi ringrazio per l'adesione e il supporto che vorrete dare alle politiche impostate per il 2017.


Davide Benello
Presidente del Comitato per le
Nomine e la Remunerazione

EXECUTIVE SUMMARY

La politica di remunerazione del Gruppo è costruita in modo da garantire i necessari livelli di competitività dell'impresa sul mercato del lavoro. Detta competitività è a sua volta funzionale al perseguimento degli obiettivi strategici aziendali, in una prospettiva di sostenibilità dei risultati nel lungo termine, assicurando un giusto equilibrio tra le esigenze di unitarietà del Gruppo e di differenziazione dei diversi mercati di riferimento. Ne consegue un'architettura retributiva prioritariamente finalizzata a garantire il corretto bilanciamento della componente fissa e della componente variabile, cui si affianca il sistema dei benefit e welfare, in ottica di Total Rewarding. Nel contempo, il processo di turnaround aziendale in corso e la necessità di garantire una gestione aziendale economicamente sostenibile determinano l'esigenza di una politica retributiva caratterizzata da rigore e selettività, più che nel passato.

La politica di remunerazione Tim si articola essenzialmente sulle seguenti componenti:

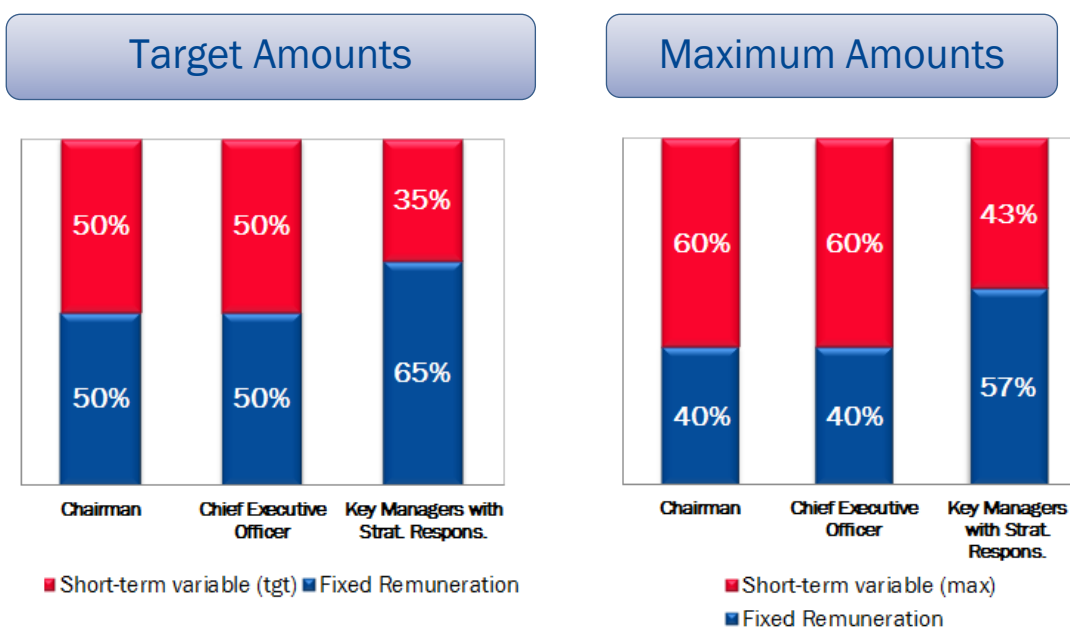
- la Retribuzione Fissa
- la Retribuzione Variabile
- Benefit e Welfare

di cui di seguito sono sintetizzati gli elementi fondamentali.

Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione
Retribuzione Fissa	La componente fissa della retribuzione è finalizzata ad apprezzare l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto.	Per il 2017 si conferma l'orientamento ad allineare progressivamente il posizionamento individuale (commisurato alle responsabilità assegnate e al ruolo ricoperto) ai riferimenti di mercato, determinati sulla base di periodici benchmark.
Retribuzione variabile a breve termine (MBO)	La componente variabile a breve termine (con valore a target commisurato alla componente fissa, secondo proporzioni diversificate a seconda della pesatura del ruolo, e variabilità 50-150% per il Vertice e 70-140% per la restante dirigenza strategica) è 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. La misura è soggetta a clawback. Gli obiettivi sono: di Gruppo/Aziendali, di Funzione e Individuali. Gli obiettivi individuali per la generalità della dirigenza strategica (fa eccezione il Vertice) sono contenuti all'interno del sistema di Performance Management. E' previsto un obiettivo "gate", applicato a tutti i partecipanti al Piano.
Retribuzione variabile a lungo termine (Stock Options)	La componente variabile a lungo termine della retribuzione è volta a promuovere l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti, attraverso la partecipazione al rischio d'impresa, con positive ricadute attese in termini di crescita di valore dell'azione.	Le condizioni di performance del Piano di Stock Option 2014-2016 (Free Cash Flow 2014-2016 e TSR relativo Telecom Italia nello stesso periodo) sono state raggiunte in misura tale da determinare l'esercitabilità di opzioni pari al 20 % del quantitativo assegnato a target, per un totale di n. 15.280.446 opzioni, valide per tre anni decorrenti dal 24 marzo 2017. Il prezzo medio di sottoscrizione è pari a 1,02 euro per azione. La Società, in base a considerazioni di opportunità, rinvia al prossimo anno la valutazione del lancio di un nuovo Piano di Long Term

Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione
Retribuzione variabile a lungo termine (Special Award)	Lo strumento è finalizzato ad allineare gli interessi dei destinatari (AD e alcuni managers da individuarsi a cura dell'AD stesso) 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 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 e per il residuo in cash.
Retribuzione Variabile (Una Tantum)	Erogata sotto forma di bonus one shot.	Utilizzata, in alternativa ad interventi sulla retribuzione fissa, a fronte di: ➤ salary review ➤ per premiare ex post performance significative o in occasione di iniziative progettuali e straordinarie
Benefit e 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 (benefit e welfare) e familiare (welfare) dei collaboratori sotto il profilo economico e sociale.	Sono strumenti non monetari che si affiancano ai tradizionali strumenti di tipo monetario quali la retribuzione fissa e variabile: assistenza sanitaria, assistenza previdenziale, servizi alle persone, telefono cellulare, auto ad uso promiscuo, checkup, prestiti

Per i ruoli apicali di Telecom Italia, quindi Presidente Esecutivo, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di seguito sono descritti i pay-mix ipotizzati per il 2017 (si rammenta che l'Assemblea del 4 maggio 2017 procederà al rinnovo del Consiglio di Amministrazione), al netto dello Special Award:



E' opinione della Società che il rapporto indicato fra componente fissa e componente variabile sia adeguatamente bilanciata in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Tim. La definizione del rapporto tra componente fissa e componente variabile – il pay mix appunto – è stata guidata dall'obiettivo di definire un pacchetto retributivo che possa efficacemente spingere, premiare e riconoscere le performance e il raggiungimento degli obiettivi strategici e di piano industriale. Al contempo, la strategia retributiva ha perseguito il fine di correttamente bilanciare la gestione del rischio di impresa e, pertanto, di rispondere all'esigenza di ingaggio e retention del Top Management in una fase di business particolarmente delicata.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017

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 nel suo complesso, ad eccezione degli Amministratori muniti di particolari cariche (Presidente, Vice 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
- Predispose 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 Human Resources and Organizational Development 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 istruisce l'architettura degli obiettivi di performance agganciati al sistema di incentivazione variabile dell'anno successivo
- 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.

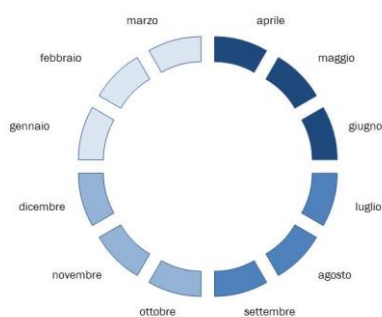
Il Comitato ha programmato le attività 2016-2017 secondo l'agenda di seguito riportata.

Gennaio – Marzo 2017

- Consuntivazione risultati degli obiettivi di performance dell'anno precedente e definizione delle politiche di incentivazione variabile di breve termine per l'anno in corso
- Esame risultanze della Board Evaluation
- Piani di successione: aggiornamento e monitoring del processo
- Analisi benchmark sui Compensi del Board
- Predisposizione della Relazione sulla Remunerazione

Ottobre – Dicembre 2016

- Aggiornamento del Peer Group per le analisi ed i benchmark sulle best practice di mercato
- Avvio istruttoria per la politica sulla remunerazione per l'anno successivo
- Analisi ipotesi di nuovo piano Long Term Incentive 2017-2019
- Avanzamento indicatori sistemi di incentivazione di breve e lungo periodo (SOP 2014-2016 e Special Award)
- Board Evaluation: identificazione advisor
- Definizione compensi Comitato Strategico



Aprile – Giugno 2016

- Analisi benchmark per compensi del Presidente e del Vice-Presidente
- Monitoraggio implementazione operativa del sistema MBO

Luglio – Settembre 2016

- Monitoraggio del sistema MBO per l'anno in corso
- Definizione dei criteri di valutazione della performance del Presidente
- Definizione compensi Vice-Presidente
- Succession Planning: verifica

Il Comitato nel corso del 2016 si è riunito 12 volte. Agli incontri ha partecipato il Responsabile della Funzione Human Resources and Organizational Development 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, la quale ha lavorato nel 2016 in esclusiva per il Comitato. In funzione del processo di successione (che ha condotto il 30 marzo 2016 alla nomina quale nuovo Amministratore Delegato del Consigliere in carica 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.

Nel corso del 2017 e sino al completamento della presente relazione (Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2017), il Comitato si è riunito 3 volte.

I membri del Comitato sono attualmente: Davide Benello (Presidente), Luca Marzotto, Giorgio Valerio, Arnaud Roy de Puyfontaine e Stéphane Roussel.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche.

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 2017

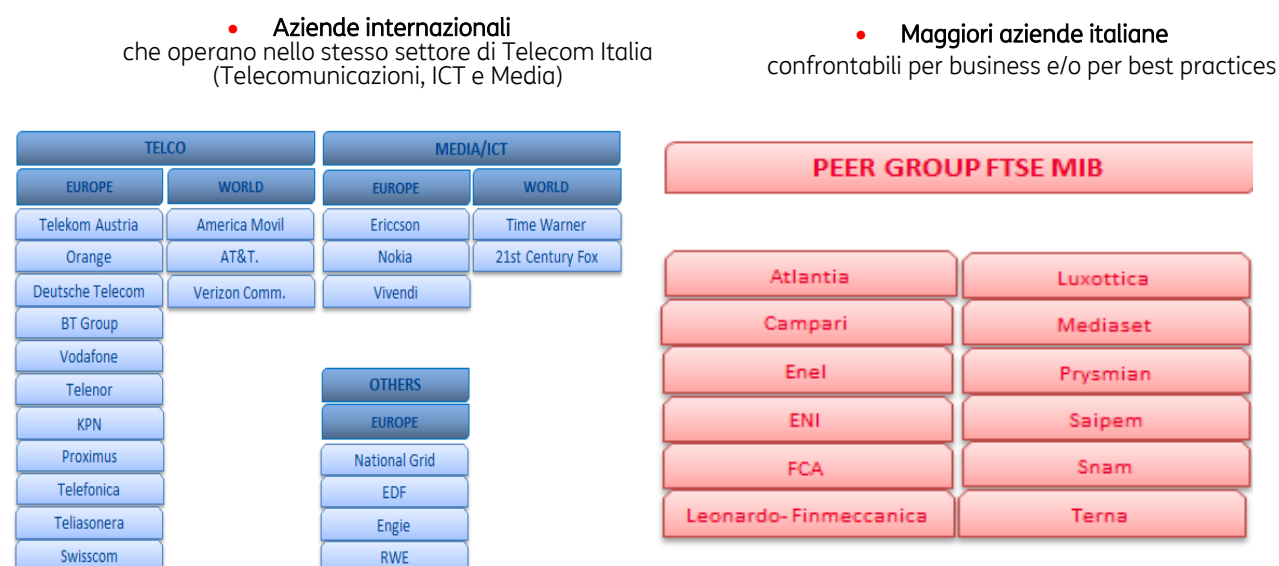
La politica di remunerazione del Gruppo Telecom Italia è finalizzata a garantire la competitività dell'impresa sul mercato del lavoro, nonché la capacità di attrarre, trattenere e motivare le persone.

Le linee guida ed i correlati strumenti retributivi sono volti ad 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 e della diversity
- 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

La dimensione di politica retributiva, al pari di altri processi e sistemi aziendali, deve in questa fase di business essere contributiva rispetto agli obiettivi del turnaround agendo le leve che garantiscano una gestione aziendale sostenibile. Per tali ragioni, la politica retributiva 2017, pur in continuità col passato in termini di principi ispiratori e valori, sarà caratterizzata da un maggiore livello di selettività e rigore.

Per meglio definire le politiche di remunerazione vengono realizzati i necessari confronti con il mercato esterno. A tale riguardo, i Peer Group utilizzati, rispettivamente per benchmark su prassi e politiche di mercato internazionale e per benchmark su posizionamenti retributivi e tematiche di governance, sono stati aggiornati come segue:



La definizione di un corretto e sostenibile Compensation Package tiene conto di tre principali strumenti retributivi: i primi due a contenuto tipicamente monetario, il terzo riconducibile ad un'idea più ampia di di sistema retributivo.



Per il 2017, si conferma l'orientamento all'allineamento alle prassi di mercato.

Peraltro, a fronte delle già citate esigenze di selettività negli interventi retributivi, soprattutto sulla componente fissa, questi saranno focalizzati sui casi di elevata qualità della risorsa e forte disallineamento verso il mercato di riferimento. In parallelo agli interventi retributivi sulla componente fissa potranno essere previsti ulteriori interventi facendo leva sulla componente variabile della retribuzione, anche in forma di una tantum. Potranno valutarsi adeguamenti sia in aumento che in diminuzione della Retribuzione Variabile (MBO) in relazione al posizionamento relativo alla Retribuzione Globale Annuale (RGA), intesa come somma della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) e della Retribuzione Variabile (MBO), misurato rispetto alle prassi rilevate nel mercato retributivo di riferimento.

* * * *

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 Tim verifica il suo posizionamento retributivo attraverso benchmark di mercato che analizzano sia il contesto nazionale che internazionale. L'allineamento tendenziale della retribuzione fissa ai riferimenti di mercato sarà perseguito secondo le necessarie gradualità.

RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Il Sistema Incentivante di Breve Termine (MBO)

Il sistema MBO nel 2016 ha previsto la presenza di un obiettivo "gate" costituito dall'indicatore aziendale (EBITDA di Gruppo), applicato a tutti i partecipanti al piano. In particolare:

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

Nel 2017 il gate - obiettivo EBITDA di Gruppo - costituirà condizione di accesso al premio collegato a tutti gli obiettivi incentivati

Per i diretti riporti del Vertice, i valori target del premio saranno fissati in continuità con il 2016 e fino al 50% della componente fissa. Per il restante personale incentivato, i valori target saranno fissati - sulla base della complessità del ruolo ricoperto - fino al 30% della componente fissa.

Gli obiettivi saranno di Gruppo, funzionali e individuali, con pesi relativi differenziati per Funzione aziendale. L'obiettivo di Performance Management, che viene previsto anche nel 2017 per tutti i destinatari di MBO (fatta eccezione per il Vertice), avrà un peso relativo fissato al 30%; continuerà ad essere alimentato dal risultato complessivo della valutazione che apprezza in pari misura sia gli obiettivi individuali che i comportamenti relativi al modello di leadership.

La misura è oggetto di liquidazione per intero in forma cash, all'atto dell'accertamento dei risultati conseguiti, senza differimento.

Per il 2017, alla luce delle correnti agibilità aziendali, TIM ha ritenuto di dover mantenere l'impostazione attuale del sistema di incentivazione a breve termine. Si conferma, quindi, l'indirizzo di non procedere a forme di differimento dell'incentivazione a breve termine, che potranno essere riconsiderate a partire dal 2018.

Infine, in sede di 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

Il processo di profondo turnaround aziendale in corso che coinvolge l'intera popolazione aziendale, il rischio di ridondanza di strumenti incentivanti sul medesimo segmento manageriale, la necessità di una gestione aziendale che garantisca equità interna nel rispetto della sostenibilità economica complessiva hanno indotto a rinviare al prossimo anno la valutazione dell'opportunità del lancio di un nuovo Piano di Long Term.

Come riportato più avanti, all'interno della Remunerazione dell'Amministratore Delegato nell'ambito del paragrafo Componente Variabile di Lungo Termine, per la prevista partecipazione del Dottor Cattaneo, in caso di rinnovo nella carica di Consigliere e conferma del ruolo di Amministratore Delegato, sarà introdotta una misura di long term 2017-2019 ipotizzata al momento dell'iniziale sua individuazione quale Chief Executive Officer di Tim.

Special Award

In occasione della nomina ad Amministratore Delegato di Flavio Cattaneo (30 marzo 2016), è stata decisa l'introduzione di uno strumento di incentivazione volto a supportare l'obiettivo di turnaround aziendale: lo Special Award, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 25 maggio 2016.

Destinatari dello Special Award sono l'Amministratore Delegato e alcuni managers della Società da individuarsi a cura dell'Amministratore Delegato stesso.

Lo Special Award è una misura di remunerazione straordinaria, di durata quadriennale (2016-2019, con liquidazione 2020), funzionale al perseguimento di un obiettivo di complessivo turnaround dell'impresa, ritenuto di interesse prioritario per la generalità degli stakeholders di Tim. Come è eccezionale l'esigenza di turnaround, altrettanto eccezionale è lo Special Award, che si configura infatti quale add-on rispetto:

- al compensation package del Dottor Cattaneo
- alla retribuzione del management che l'Amministratore Delegato riconoscerà (con ampia discrezionalità, estesa anche al quantum del beneficio) come strategico per il conseguimento del citato obiettivo.

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 Strategico 2016-2018 (approvato in data 15 febbraio 2016) e utilizzando per il 2019 gli stessi valori previsti a piano per l'esercizio 2018), venga accantonato 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.

Ogni premio annuale consisterà per l'80% di azioni ordinarie Tim (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.

Una porzione di ciascun Premio Annuale corrispondente al 4% dell'over-performance sarà integralmente riservata al bonus dell'Amministratore Delegato, mentre la restante parte (corrispondente all'1,5% dell'over-performance maturata) sarà oggetto di assegnazione discrezionale, in forma di bonus, ai dipendenti e/o amministratori della Società o delle controllate che abbiano contribuito al conseguimento di detto risultato, quali individuati dall'Amministratore Delegato, che definirà altresì la misura del premio attribuito a ciascuno.

Il pagamento del bonus è condizionato alla conservazione di un rapporto di lavoro dipendente e/o di amministrazione tra il beneficiario e Tim ovvero altra controllata (ancorché diversa da quella con cui il rapporto di lavoro o di collaborazione era e/o risulta intrattenuto al momento dell'assegnazione del bonus), ferma l'applicazione della disciplina dell'early termination. Secondo quest'ultima, salve le diverse condizioni previste per l'Amministratore Delegato, il diritto alla liquidazione resta fermo in caso di cessazione del rapporto per:

- pensionamento e/o maturazione del termine finale del rapporto di lavoro/amministrazione in essere al momento dell'assegnazione del bonus;
- cessazione consensuale del rapporto di lavoro/amministrazione con la Società (o con una controllata);
- licenziamento o revoca dalla carica a iniziativa aziendale in assenza di giusta causa;
- invalidità totale e permanente.

In caso di premorienza, il bonus è liquidato senza differimento e integralmente in cash, nel suo valore nominale di cui alla lettera di comunicazione, agli eredi. In caso di collocamento al di fuori del perimetro del Gruppo, per qualsiasi causa, della società con cui il beneficiario intrattiene il suo rapporto di lavoro dipendente o la carica di amministratore, gli eventuali diritti alla liquidazione del bonus già maturati rimangono validi.

L'AREA DEI BENEFIT E DEL WELFARE

L'area dei benefit e del welfare costituisce l'elemento non monetario della retribuzione; anche per il 2017 l'Azienda conferma il consistente investimento in termini di risorse economiche ad essa dedicate.

In particolare:

- i **benefit** sono beni e servizi messi a disposizione dei beneficiari, in funzione del ruolo ricoperto, finalizzati a migliorare il proprio benessere aziendale; tali servizi generano un valore economico distinto sia dalla retribuzione fissa che dalle altre forme di retribuzione variabile
- il **welfare** è l'insieme dei servizi non monetari messi a disposizione di tutta la popolazione aziendale indipendentemente dal ruolo ricoperto, finalizzati a incrementare il benessere individuale e familiare di tutti i dipendenti

A fronte delle analisi effettuate, nel 2017 non si riscontrano condizioni di sostenibilità economica per dare avvio ad un nuovo Piano di Azionariato Diffuso; l'opportunità di rinnovare tale iniziativa sarà valutata nei prossimi anni.

TRATTAMENTO DI SEVERANCE

Alla luce delle best practices in materia di "Termination Provisions" per gli Amministratori Esecutivi, è policy aziendale che l'indennità di severance, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di Amministrazione, non sia superiore a 24 mesi di remunerazione.

Ai restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano i trattamenti previsti da legge, CCNL e accordi integrativi aziendali.

CLAUSOLA DI CLAWBACK

Vige un meccanismo contrattuale di *clawback* che consentirà il recupero della retribuzione variabile attribuita agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche a partire dal 2016. 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.

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

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea convocata per il giorno 4 maggio 2017 sarà a tempo debito stabilita dall'organo collegiale alla luce delle attribuzioni conferite e degli assetti organizzativi concretamente adottati.

Il compenso (eventualmente articolato in componente fissa e componente variabile a breve termine, la cui architettura generale è stata descritta innanzi) sarà deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Codice Civile, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per prassi, si tratterà di compenso onnicomprensivo, con rinuncia alla partecipazione al riparto dell'emolumento stabilito dall'Assemblea per la complessità del Board ai sensi dell'art. 2389, comma 1, Codice Civile (ivi incluso per la partecipazione al Comitato Strategico), e si accompagnerà a benefit analoghi a quelli previsti per la dirigenza strategica della Società. Come la generalità della dirigenza della Società, il Presidente sarà coperto da una "polizza per rischi professionali" nota come polizza Directors & Officers.

L'eventuale trattamento di severance sarà soggetto ai limiti di cui alla policy aziendale che prevedono l'indennità, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto senza giusta causa, pari a un massimo di 24 mensilità di remunerazione.

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

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

Il Dottor Flavio Cattaneo è comunque parte del contratto già fatto oggetto di disclosure in vista dell'Assemblea del 25 maggio 2016, che regola – tra l'altro – il rapporto di amministrazione per il triennio 2017-2019, nonché il caso di mancato rinnovo nella carica di Amministratore Delegato e la mancata riattribuzione delle deleghe in essere, in assenza di giusta causa, alla scadenza del Consiglio di Amministrazione il cui mandato terminerà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016.

Detto contratto prevede il godimento da parte del Dottor Cattaneo del seguente pacchetto retributivo:

- **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.), ivi incluso quello per la partecipazione al Comitato Strategico.
- **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 parametrica che riconosce un premio pari al 50% del target in caso di raggiungimento del livello minimo, fino ad un premio pari al 150% del target in caso di raggiungimento dell'obiettivo al livello massimo. Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, quindi sono possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi per l'apprezzamento dei quali si utilizzerà il meccanismo di interpolazione lineare.

Il Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2017 ha elaborato – su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, e in coerenza con l’architettura generale, – i seguenti obiettivi d’incentivazione per l’MBO 2017:

	Obiettivi	Peso	Min vs Tgt	Tgt	Max vs Tgt
A	TIM Group EBITDA (Gate)	50%		bdg	+ 5%
B	TIM Group Service Revenues	15%	-2%	bdg	+2%
C	TIM Group Net Financial Position	10%	+1%	bdg	-5%
D	TRANSFORMING PROGRAM: 1. Domestic UltraBB Coverage 2. Brazilian UltraBB Coverage 3. Efficiency	25%	2 obb. su 3 a target	3 obb. su 3 a target	almeno 2 obb. su 3 sopra target e 1 a target

È stato modificato il meccanismo di applicazione dell’obiettivo Ebitda TI Group rispetto all’anno precedente: mentre nel 2016 il mancato raggiungimento del livello minimo dell’obiettivo di Ebitda di Gruppo avrebbe comportato una decurtazione del 50% del premio target su cui valorizzare i restanti obiettivi assegnati, per l’MBO 2017 il raggiungimento del livello target di budget costituisce condizione di accesso a tutti gli obiettivi incentivati, con la conseguenza che il suo mancato conseguimento non consente l’erogazione del bonus. Per accentuare ulteriormente la sfida dell’obiettivo non è previsto un livello minimo di raggiungimento dell’obiettivo al di sotto del target di budget di Ebitda.

Per quanto riguarda i restanti obiettivi economico-finanziari dell’MBO 2017, si segnala che i parametri percentuali di riferimento relativi all’obiettivo delle Service Revenues di Gruppo ed a quello della Net Financial Position di Gruppo, sono stati definiti in continuità con quanto già previsto per il ciclo MBO 2016 (rispettivamente -2% per il minimo e + 2% per il massimo per le Service Revenues di Gruppo e +1% per il minimo e -5% per il massimo per la Posizione Finanziaria Netta di Gruppo); l’intervallo tra tali valori, minimo e massimo, è da ritenersi coerente con il percorso di turnaround intrapreso dalla Società.

Si osserva che il raggiungimento a livello minimo dell’obiettivo di Posizione Finanziaria Netta, prioritario per il Gruppo, è, infatti, di per sé sfidante in quanto sull’indicatore incideranno sia l’accelerazione degli investimenti sulle reti di nuova generazione che l’esborso per l’acquisizione delle licenze previsti nel budget 2017.

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

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**

Long Term Incentive 2017-2019

Il Dottor Cattaneo ha diritto, per contratto, a partecipare al Piano di Stock Option 2017/2019 o altro piano di incentivazione di lungo termine a condizioni complessivamente e sostanzialmente non deteriori rispetto a quelle previste dal Piano di Stock Option 2014/2016, nell’ambito del quale possa maturare un incentivo il cui valore target sia pari al 100% (e sino a un massimo del 150%) della remunerazione annua fissa per ciascun anno del triennio 2017-2019. In considerazione della mancata approvazione di tale piano per l’anno 2017, il suddetto trattamento verrà sostituito con altro incentivo monetario di pari contenuto economico.

Il diritto alla partecipazione al Piano di Stock Option 2017/2019 (o equivalente) sarà mantenuto in caso di cessazione anticipata del Dottor Cattaneo come *good leaver*, prima della maturazione del triennio, con eventuale sostituzione con trattamento monetario, di contenuto economico sostanzialmente equivalente, in caso di impossibilità di soddisfazione in kind.

Il Dottor Cattaneo ha sin d'ora manifestato l'intenzione di rinunciare al percepimento della suddetta forma di remunerazione, a fronte di devoluzione da parte dell'Azienda del corrispondente importo lordo a categorie di dipendenti del Gruppo, proposte dallo stesso dott. Cattaneo.

Special Award

Fermo il cap complessivo di 40.000.000 euro (da corrispondere in equity e cash, come sopra descritto), 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.

L'erogazione della somma dei premi annuali maturati nell'intero periodo di incentivazione avverrà a valle dell'approvazione consiliare della documentazione di bilancio 2019 (anno 2020), come meglio descritto nel paragrafo "Retribuzione Variabile di Lungo Termine – Special Award", cui si rimanda.

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 (fermo il limite di 40.000.000 euro).

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* (o equivalenti misure monetarie) 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.

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 a oggi così individuati:

Amministratori:	
Giuseppe Recchi	Presidente Esecutivo di Telecom Italia S.p.A
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato e Chief Executive Officer di Telecom Italia S.p.A. Direttore Generale
Dirigenti:	
Stefano De Angelis	Diretor Presidente Tim Participações S.A.
Lorenzo Forina	Responsabile Business & Top Clients
Stefano Ciurli	Responsabile Wholesale
Agostino Nuzzolo	Responsabile Legal Affairs
Stefano Azzi	Responsabile Consumer & Small Enterprise
a.i. Francesco Micheli	Responsabile Human Resources & Organizational Development
Cristoforo Morandini	Responsabile Regulatory Affairs and Equivalence
Giovanni Ferigo	Responsabile Technology
Piergiorgio Peluso	Responsabile Administration, Finance and Control
a.i. Piergiorgio Peluso	Responsabile Business Support Office

L'articolazione del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ad esclusione di Presidente e Amministratore Delegato, per il 2017 è così costituito:

- Componente fissa**
 L'indirizzo per il 2017 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 2017 è collegato al raggiungimento di una combinazione di obiettivi predefiniti:
 - obiettivi aziendali tendenzialmente di natura economico-finanziaria;
 - obiettivi funzionali correlati alle attività specifiche della struttura;
 - obiettivi individuali, contenuti nel Performance Management, in continuità con il 2016.

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%

E' previsto un obiettivo gate, costituito dal target di budget di EBITDA di Gruppo, che costituisce condizione di accesso all'intero sistema incentivante.

Per i restanti obiettivi è prevista una scala parametrica che riconosce un premio che varia da un minimo del 70% del target assegnato fino ad un massimo pari al 140% del target.

Il sistema MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un valore target annuo fino ad un

massimo del 50 % della retribuzione fissa.

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

- **Special Award**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno risultare – su indicazione dell'Amministratore Delegato - fra i destinatari dello Special Award. Lo Special Award sarà comunque soggetto a clausola di claw-back.

- **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.

- **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 degli azionisti è convocata per il giorno 4 maggio 2017 per deliberare, fra l'altro, sul rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Nel farlo, previa determinazione della composizione numerica dell'organo (da 7 a 19 Consiglieri, come da Statuto), provvederà altresì a fissarne il compenso (al netto della remunerazione per le speciali cariche: cfr. infra) che, per prassi consolidata, è stabilito in un importo massimo complessivo, oggetto di successivo riparto fra i componenti, previa istruttoria del Comitato per le nomine e la remunerazione, in base alla distribuzione del lavoro e a seconda dell'organizzazione interna che il Consiglio di Amministrazione vorrà darsi. Per prassi consolidata, e in coerenza con le previsioni del Codice di autodisciplina a cui la Società aderisce, il compenso così configurato non prevede misure di remunerazione variabile, né trattamenti di severance.

Si rammenta che l'importo autorizzato rappresenterà comunque un massimale, che nel corso dell'ultimo triennio non è stato mai impegnato per intero. Si rammenta altresì che, come per Statuto, i Consiglieri di Tim hanno diritto al rimborso delle spese incontrate per l'esercizio delle loro funzioni; la Società adotta la *policy* di allinearne il trattamento a quello della dirigenza *top*.

Per completezza, si segnala infine che i componenti il *Board* beneficiano di una copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali), impostata nella forma di polizza *claim first made*, oggetto di rinnovo annuale e riguardante l'intera popolazione manageriale e dei componenti gli organi sociali delle società del Gruppo (Capogruppo e società controllate).

SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2016

In questa sezione vengono descritte le misure retributive a favore del Consiglio di Amministrazione, del Presidente Esecutivo, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'anno 2016.

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Di seguito si riportano i compensi del Consiglio di Amministrazione, così come stabilito dall'Assemblea del 15 dicembre 2015, a seguito della variazione della composizione del Consiglio stesso da 13 a 17 Amministratori.

Il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma 1, cod. civ. è – fino a scadenza del mandato in corso (approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016: Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2017) – pari 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); si tratta di compenso fisso. Non è prevista per gli Amministratori non esecutivi alcuna remunerazione legata ai risultati aziendali, né indennità di *severance*.

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

Comitato per il Controllo e i Rischi		Comitato per le Nomine e la Remunerazione	
Compensi		Compensi	
Lucia Calvosa (P)	€ 45.000 + € 20.000 per il Presidente	Davide Benello (P)	€ 40.000 + € 20.000 per il Presidente
Laura Cioli		Arnaud Roy de Puyfontaine (*)	
Francesca Cornelli		Luca Marzotto	
Giorgina Gallo		Stephane Roussel (*)	
Félicité Herzog (*)		Giorgio Valerio (**)	
Giorgio Valerio			

(*) Il Consigliere Herzog è entrata a far parte del Comitato per il Controllo e i Rischi in data 15 febbraio 2016.

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 aggiuntivo di 45.000 euro annui.

(*) I Consiglieri de Puyfontaine e Roussel sono entrati a far parte del Comitato per le nomine e la remunerazione in data 15 febbraio 2016 (previe dimissioni del Consigliere Fitoussi).

(**) Il consigliere Valerio è entrato a far parte del Comitato per le nomine e la remunerazione in data 20 giugno 2016 (previe dimissioni del Consigliere Kingsmill).

Comitato Strategico	
Compensi	
Arnaud Roy de Puyfontaine (P)	€ 25.000
Laura Cioli	+
Davide Benello	€ 15.000
Presidente CdA	per il Presidente
Amministratore Delegato	

Per completezza, si segnala infine che con delibera del 27 aprile 2016 è stato attribuito al Vice Presidente, Arnaud Roy de Puyfontaine, un emolumento aggiuntivo annuo di € 45.000 ex art. 2389 comma 3.

PRESIDENTE ESECUTIVO

Nel 2016 il compenso del Presidente, Giuseppe Recchi, è stato rappresentato dall'emolumento ex art. 2389, III comma, cod. civ., e si è composto di una parte fissa nella misura di euro 700.000 annui (che nel corso del 2016 non ha subito variazioni) e una parte variabile in forma di MBO. Questo è stato rideterminato nella misura target di 700.000 euro in sede di definizione della scheda obiettivi per l'anno 2016 (riunione consiliare del 27 aprile 2016).

La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per la componente variabile a breve termine MBO 2016 e i risultati dei due esercizi precedenti (caratterizzati da una diversa impostazione degli obiettivi d'incentivazione).

Obiettivi	2016			2015	2014
	Peso	% ragg.to	Punteggio Ponderato		
TIM GROUP EBITDA (Gate)	20%	102,95%	20,59%		
TIM GROUP Net Financial Position <i>Adjusted</i>	20%	128,16%	25,63%		
TIM GROUP Services Revenues	20%	78,80%	15,76%		
MEDIA: TRACKING EIKON weight 10% TRACKING IPSOS weight 10%	20%	110,00% 100,00%	21,00%		
ASSESSMENT OF EFFICIENCY IN MANAGING BoD ACTIVITIES	20%	150,00%	30,00%		
TOTALE PONDERATO			112,98%	101,36%	120,0%

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 790.860,00 euro lordi.

Il dettaglio analitico dei compensi, percepiti nel periodo in cui ha ricoperto la carica (01.01.2016/31.12.2016), è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

AMMINISTRATORE DELEGATO (Marco Patuano)

In data 22 marzo 2016, la Società e l'allora Amministratore Delegato Marco Patuano hanno raggiunto un accordo per la cessazione del relativo rapporto di lavoro e di amministrazione, con effetto immediato.

Per il dettaglio del trattamento di uscita si rimanda alla precedente Relazione sulla Remunerazione 2015 approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 aprile 2016 e sottoposta all'Assemblea degli azionisti del 25 maggio 2016 (cfr. documento disponibile all'indirizzo internet www.telecomitalia.com).

Il dettaglio analitico dei compensi, percepiti dal Dottor Patuano nell'anno 2016 (01.01.2016/22.03.2016), è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

AMMINISTRATORE DELEGATO (FLAVIO CATTANEO)

In relazione al periodo in cui, nel corso del 2016, ha ricoperto la sola carica di Consigliere di Amministrazione (01.01.2016/29.03.2016), il dott. Flavio Cattaneo ha percepito un compenso (ex art. 2389, I comma, cod. civ.) di euro 110.000,00 su base annua.

A decorrere dalla data dell'assunzione (12.04.2016) il compenso fisso del dott. Flavio Cattaneo, risulta composto dalla retribuzione annua lorda in relazione al rapporto di lavoro dipendente, nella misura di euro 1.400.000 lordi su base annua.

A titolo di compenso ex art. 2389, comma 3, codice civile, all'Amministratore Delegato è stato altresì riconosciuto un compenso variabile a breve termine (MBO), nella misura pari a target a euro 1.400.000, con *scorecard* approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2016.

La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per la componente variabile a breve termine MBO 2016.

Obiettivi	2016		
	Peso	% ragg.to	Punteggio Ponderato
TIM GROUP EBITDA (Gate)	20%	102,95%	20,59%
TIM GROUP Net Financial Position <i>Adjusted</i>	20%	128,16%	25,63%
TIM GROUP Services Revenues	30%	105,50%	31,65%
STRATEGIC INITIATIVES IN 2016: a) New Turnaround Plan for the Domestic Market b) Update the Turnaround Plan for Brazil c) Update the Broadband Plan d) Rates and Authority	30%	150,00%	45,00%
TOTALE PONDERATO			122,87%

Sulla base delle percentuali di raggiungimento 2016 sopra riportate, all'Amministratore Delegato è stato riconosciuto un bonus per la componente variabile a breve termine nella misura di 1.720.180,00 euro lordi.

In relazione alla perdita di opportunità derivante dall'anticipata cessazione del precedente rapporto di lavoro, al dottor Flavio 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, salvo 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*).

All'atto della nomina, l'Amministratore Delegato è stato inserito nel Piano di Stock Options 2014-2016 a valere per il terzo esercizio d'incentivazione. Per tale componente variabile a lungo termine, gli è stato assegnato un numero di opzioni pari, a livello target, a 4.468.085, con *strike price* di euro 0,99 per azione. Per effetto del raggiungimento del solo obiettivo di performance azionaria (la Società si è collocata all'8° posto nella graduatoria degli 11 *peers*, dando diritto alla maturazione del 40% delle opzioni collegate all'obiettivo), delle opzioni assegnate è divenuto esercitabile il 20% (n. 893.617 opzioni) per un periodo di tre anni.

L'Amministratore Delegato è altresì destinatario della misura dello Special Award 2016-2019, per il cui meccanismo di calcolo si rimanda alla sezione I – Special Award.

Sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi 2016, accertato dal Consiglio di Amministrazione il 23 marzo 2017, il bonus dell'Amministratore Delegato relativamente all'esercizio 2016 risulta pari a 9.344.842,00 euro lordi.

Anno	Indicatore	Peso	% over-performance
2016	Over-performance EBITDA	50%	2,00%
	Over-performance Opex	25%	1,00%
	Over-performance PFN	25%	1,00%
	TOTALE		4,00%

Per l'anno 2016 il bonus risulta così determinato:

- per l'80% in equity, mediante assegnazione gratuita di n. 9.584.453 azioni ordinarie Tim (calcolato applicando a tale importo un divisore pari al valore normale dell'azione ordinaria Tim al momento dell'approvazione del bilancio 2016, pari a € 0,78);
- per il residuo 20% in cash per un importo pari a 1.868.968,00 euro lordi.

L'erogazione della somma dei premi annuali maturati nell'intero periodo di incentivazione avverrà, se sussisteranno le condizioni, a valle dell'approvazione consiliare della documentazione di bilancio 2019 (anno 2020), come meglio descritto nel paragrafo "Retribuzione Variabile di Lungo Termine – Special Award", cui si rimanda.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti dal Dottor Cattaneo nel periodo 01.01.2016/31.12.2016 è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono composti dalla retribuzione annua lorda in relazione al rapporto di lavoro dipendente.

Nella tabella che segue si riporta il valore medio di pay out per la componente variabile a breve termine MBO 2016 messo a confronto con i valori medi del periodo precedente:

	2016	2015	2014	2013	2012
PAYOUT MEDIO	95%	90%	92%	54%	32%

Sulla base dell'accertamento del livello di raggiungimento degli obiettivi del Piano di Stock Option 2014/2016, delle n. 9.265.438 opzioni già assegnate a livello target ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultano esercitabili n. 1.853.085 opzioni per un periodo di tre anni.

Inoltre, anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno essere potenzialmente destinatari -in tutto o in parte- della quota parte dell'annualità 2016 dello Special Award riservata ai collaboratori dell'Amministratore Delegato, per un valore complessivo pari a € 3.504.316 (rappresentato per 2.803.453 euro da n. 3.594.170 azioni ordinarie Tim, calcolate come sopra).

I compensi complessivi percepiti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

PIANO DI STOCK OPTION 2014/2016

Con il 2016 si è chiuso il Piano di Stock Option 2014-2016 (cfr. documento informativo disponibile all'indirizzo internet www.telecomitalia.com).

Questo è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Telecom Italia S.p.A del 16 aprile 2014 ed è stato avviato a valle della delibera del Consiglio di Amministrazione della società del 26 giugno 2014.

Il Piano ha avuto l'obiettivo di focalizzare il management titolare di posizioni organizzative determinanti ai fini del business aziendale, sulla crescita del valore dell'Azione nel medio-lungo termine ed è stato destinato all'Amministratore Delegato, al Top Management (inclusi i *Dirigenti con Responsabilità Strategiche*) e ad una parte selezionata del Management del Gruppo Telecom Italia.

Il prezzo di esercizio fissato dal Consiglio di Amministrazione ad inizio piano è stato pari a 0,94 euro per opzione (*strike price*). Per le assegnazioni avvenute successivamente, nel 2015 e nel 2016, lo *strike price* è stato determinato come il maggiore tra quello stabilito in sede di prima assegnazione e quello risultante dall'applicazione degli stessi criteri al momento dell'assegnazione delle opzioni.

Le condizioni di performance del Piano di Stock Option 2014/2016 erano misurate attraverso due parametri:

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

Il parametro misura il posizionamento del TSR di Telecom Italia nella graduatoria dei TSR del Panel di Riferimento composto da: AT&T, Verizon, Telefonica, Deutsche Telekom, Orange, Telekom Austria, KPN, Swisscom, British Telecom, Vodafone, Telecom Italia.

Chiuso il periodo di *vesting* (triennio 2014-2016), di seguito si riporta il grado di raggiungimento delle performance dei due obiettivi accertato dal Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2017:

- il parametro relativo al **Free Cash Flow adjusted** non ha raggiunto il livello minimo, pertanto non sono maturati diritti collegati all'obiettivo (50% del totale assegnato a target);
- il **TSR relativo** di TI si è collocato all'8° posto nella graduatoria degli 11 *peers*, dando diritto alla maturazione del 40% delle opzioni collegate all'obiettivo (50% del totale assegnato a target) come da regolamento del Piano.

I diritti di opzione sono esercitabili per tre anni dal momento dell'accertamento del raggiungimento delle condizioni di performance da parte dal Consiglio di Amministrazione della società.

Il numero delle opzioni complessivamente maturate dal Piano di Stock Option 2014/2016 detenute dal Vertice aziendale e dal management a fine esercizio 2016 risultano pari a 15.280.446 e sono dettagliate nella tabella sui piani di compensi basati su strumenti finanziari in Appendice.

COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2016

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 2016 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		792		80		1.572		
2	Marco Patuano	Amm.re Delegato	01.01 22.03	12.16	550		2		10		562		6.000
3	Flavio Cattaneo	Consigliere/ Amm.re Delegato	01.01 31.12	12.16	1.032		4.222		2		5.256		
										1.869*	1.869*		8.712**
4	Arnaud Roy de Puyfontaine	Consigliere/ Vice Presidente	01.01 31.12	12.16	140	52					192		
5	Tarak Ben Ammar	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110						110		
6	Davide Benello	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	71					181		
7	Lucia Calvosa	Consigliere	01.01 31.12	12.16	155	65					220		
8	Laura Cioli	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	56					166		
9	Francesca Cornelli	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	45					155		
10	Jean Paul Fitoussi	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	5					115		
11	Giorgina Gallo	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	45					155		
12	Félicité Herzog	Consigliere	15.12 31.12	12.16	110	39					149		
13	Denise Kingsmill	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	18					128		
14	Luca Marzotto	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	40					150		
15	Hervé Philippe	Consigliere	15.12 31.12	12.16	110						110		
16	Stephane Roussel	Consigliere	15.12 31.12	12.16	110	35					145		
17	Giorgio Valerio	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	66					176		
Collegio Sindacale													
18	Roberto Capone	Presidente	01.01 31.12	12.17	135						135		
19	Vincenzo Cariello	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.17	95						95		
20	Paola Maiorana	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.17	95						95		
21	Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.17	95						95		
22	Ugo Rock	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.17	95						95		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ***													
Compensi nella società che redige il bilancio					3.732		1.413		108		5.253	279	5.435
Compensi da società controllate ****					464		682				1.146	218	599
Totale					4.196		2.095		108		6.399	497	6.034
TOTALE					8.608	537	7.111		200	1.869	18.325	9.209	12.034

Note

- * L'importo è soggetto alle condizioni dello Special Award e il relativo pagamento è differito al 2020.
- ** Vedi successiva nota 3 col. 7.
- *** I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2016 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (15 dirigenti);
- **** Gli importi relativi ai contratti di lavoro locale sono stati convertiti al cambio medio del 2016 al 30/6/2016 (€ 4,13001), al 31/12/2016 (€ 3,85935) e al 31/03/2017 (€ 3,34707).

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, riconosciuto ex art. 2389 c. 3 c.c., si riferisce al "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso (€/000 791), nonché rimborsi per iscrizione a circoli e club (€/000 1).

2 Marco Patuano – Amministratore Delegato

- col. 1 L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 321), le indennità di trasferta (€/000 1) e le indennità di ferie non godute (€/000 228);
- col. 3 L'importo, relativo al rapporto di lavoro dipendente, fa riferimento a rimborsi per iscrizione a circoli e club (€/000 1) nonché rimborsi vari/tassati (€/000 1);
- col. 8 Per il trattamento di uscita si rimanda alla precedente Relazione sulla Remunerazione 2015 approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 aprile 2016 disponibile sul sito internet www.telecomitalia.com.

3 Flavio Cattaneo – Consigliere e Amministratore Delegato

- col. 1 L'importo comprende il compenso fisso (ex art. 2389 c. 1 c.c.) percepito nel periodo 1/1 – 29/3/2016 in qualità di Consigliere di Amministrazione (€/000 27), la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 1.003) e le indennità di trasferta (€/000 2) previste dalla contrattazione collettiva dei dirigenti d'industria nel periodo in cui ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato 30/3 – 31/12/2016;
- col. 3 L'importo, riconosciuto ex art. 2389 c. 3 c.c., comprende il "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso (€/000 1.720), il bonus d'ingresso (€/000 2.500), nonché rimborsi per iscrizione a circoli e club (€/000 2);
- col. 5 L'importo fa riferimento alla componente cash (20%) dello Special Award – annualità 2016, la cui erogazione effettiva avverrà se sussisteranno le condizioni, a valle dell'approvazione consiliare della documentazione di bilancio 2019 (anno 2020), come meglio descritto nel paragrafo "Retribuzione Variabile di Lungo Termine – Special Award", cui si rimanda;
- col. 7 L'importo fa riferimento alla componente equity (80%) dello Special Award – annualità 2016 (€/000 8.422), nonché alla componente equity relativa al Piano di Stock Option 2014/2016, maturata per il solo esercizio 2016 (€/000 290). L'attribuzione delle azioni dello Special Award avverrà in unica soluzione nel 2020.

4 Arnaud Roy de Puyfontaine – Consigliere

- col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione (€/000 110) e al rateo per il compenso percepito in qualità di Vice Presidente per il periodo 27/4 – 31/12/2016 (€/000 30)
- col. 2 L'importo si riferisce al rateo del compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 15/2 – 31/12/2016 (€/000 35) e al rateo del compenso percepito in qualità di membro e Presidente del Comitato Strategico per il periodo 26/7 – 31/12/2016 (€/000 17). Il compenso per la carica di Presidente del Comitato Strategico spetta per il periodo dal 30/9 (data di nomina) al 31/12/2016 e sarebbe stato pari ad euro 3.813,00. La differenza sarà recuperata con il pagamento dei compensi relativi al primo trimestre 2017.

5 Tarak Ben Ammar – Consigliere

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

6 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), di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 20) e di membro del Comitato Strategico per il periodo 26/7 – 31/12/2016 (€/000 11)

7 Lucia Calvosa – Consigliere

- col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Consigliere di Amministrazione (€/000 110) e di Consigliere con funzioni 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)

8 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 (€/000 45) e di membro del Comitato Strategico per il periodo 26/7 – 31/12/2016 (€/000 11)

9 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

10 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 rateo del compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 1/1 – 15/2/2016

- 11 **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
- 12 **Félicité Herzog – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
col. 2 L'importo si riferisce al rateo del compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi per il periodo 15/2 – 31/12/2016
- 13 **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 rateo del compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 1/1 – 15/6/2016
- 14 **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
- 15 **Hervé Philippe – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
- 16 **Stephane Roussel – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
col. 2 L'importo si riferisce al rateo del compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 15/2 – 31/12/2016
- 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 (€/000 45) e al rateo del compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 20/6 – 31/12/2016 (€/000 21)
- 18 **Roberto Capone – Sindaco effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità 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 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo
- 22 **Ugo Rock – Sindaco effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo
-

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

Data: 31/12/2016

Data: 31/12/2016										
Nella società che redige il bilancio					Nelle società controllate e collegate					
Nome e Cognome	A		Marco Patuano	Flavio Cattaneo	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dirigenti con Responsabilità Strategiche				TOTALE
Carica	B		Amministratore Delegato							
Piano e relativa delibera	1		Piano di Stock Option 2014 16/04/14	Piano di Stock Option 2014 16/04/14	Piano di Stock Option 2014 16/04/14	Piano di Stock Option 2013 30/07/13	Piano di Stock Option 2014 29/09/14	Piano di Stock Option 2015 16/10/15	Piano di Stock Option 2016 08/11/16	
Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio	2	Numero opzioni	20.106.382		31.072.008	412.781	338.601	780.144		52.709.916
	3	Prezzo di esercizio	€ 0,94		€ 0,94	R\$ 8,1349 ⁽¹⁾	R\$ 13,4184 ⁽¹⁾	R\$ 8,4526 ⁽¹⁾		
	4	Periodo possibile esercizio (dal/ al)	2017-2019		2017-2020	2014-2019	2015-2020	2016-2021		
Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio	5	Numero opzioni		6.702.127	586.956				948.276	8.237.359
	6	Prezzo di esercizio		€ 0,99	€ 1,15				R\$ 8,0977 ⁽¹⁾	
	7	Periodo possibile esercizio (dal/ al)		2017/2020	2017-2020				2017-2022	
	8	Fair value alla data di assegnazione		€ 723.830	€ 87.652				€ 593.796 ⁽³⁾⁽⁴⁾	€ 1.405.278
	9	Data di assegnazione		26/04/16	04/01/16				08/11/16	
	10	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni		€ 0.866	€ 1,127				R\$ 8,0977 ⁽⁵⁾	
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	20.106.382	5.808.510	29.805.879	137.595	225.734	780.144		56.864.244
Opzioni detenute a fine esercizio	15	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)		893.617	1.853.085	275.186	112.867	0	948.276	4.083.031
Opzioni di competenza dell'esercizio	16	Fair value		€ 289.532	€ 279.228	€ 17.238 ⁽²⁾	€ 36.468 ⁽²⁾	€ 81.890 ⁽²⁾	€ 82.770 ⁽¹⁾	€ 787.126

* Le opzioni scadute nell'esercizio fanno riferimento alla perdita dei diritti a seguito di cessazioni e livello di raggiungimento degli obiettivi.

(1) Il prezzo di esercizio può essere corretto in relazione alle condizioni stabilite nel piano

(2) Gli importi relativi ai piani di Stock-Option locali, sono convertiti in euro al cambio medio del 2016 al 30/06/2016 (4,13001 Real/€)

(3) Gli importi relativi ai piani di Stock-Option locali, sono convertiti in euro al cambio medio del 2016 al 31/12/2016 (Real/€ 3,85935)

(4) Fair Value alla data di assegnazione per singola opzione pari a 2,4167 Real

(5) 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 di ogni anno

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Data: 31/12/2016

		Nella società che redige il bilancio		Nelle società controllate e collegate	TOTALE
Nome e Cognome	A	Flavio Cattaneo	Dirigenti con Responsabilità Strategiche		
Carica	B	Amministratore Delegato			
Piano e relativa delibera	1	Special Award annualità 2016			
Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	2	Numero e tipologia di strumenti finanziari			
	3	Periodo di vesting			
Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	4	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Diritto all'attribuzione gratuita di azioni ordinarie Tim di valore pari all'80% del premio massimo di 40.000,000 euro		
	5	Fair value alla data di assegnazione	€ 33.688.636		€ 33.688.636
	6	Periodo di vesting	Esercizio 2016		
	7	Data di assegnazione	12 aprile 2016		
	8	Prezzo di mercato all'assegnazione	€ 0,857		
Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	9	Numero e tipologia strumenti finanziari			
Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	10	Numero e tipologia strumenti finanziari	9.584.453 (1)		9.584.453
	11	Valore alla data di maturazione	€ 7.475.873		€ 7.475.873
Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	12	Fair value	€ 8.422.159 (2)		€ 8.422.159

(1) Corrispondenti all'80% del premio maturato, al valore normale dell'azione ordinaria Tim (€ 0,78) in data 23 marzo 2017, giorno del suo accertamento. Per valore normale dell'azione s'intende la media aritmetica dei prezzi ufficiali del titolo rilevati a partire dal giorno di borsa aperta precedente la data di riferimento sino al trentesimo giorno di calendario ordinario precedente, calcolata utilizzando come divisore soltanto i giorni cui si riferiscono le quotazioni prese a base del calcolo, con troncamento al secondo decimale.

(2) L'importo è stato stimato ai fini del Bilancio 2016 in € 8.398.168; la consuntivazione definitiva, tenuto conto del valore normale dell'azione ordinaria TIM al momento dell'approvazione del Progetto di Bilancio (23 marzo 2017), è pari a € 8.422.159, la differenza di € 23.991 è contabilizzata a valore sull'esercizio 2017.

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

(Importi in migliaia di euro)

(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 2016 Delibera CdA 27/04/2016	791					
								1
Marco Patuano	Amministratore Delegato							2
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato	MBO 2016 Delibera CdA 27/04/2016	1.720					
		Special Award annualità 2016 AGM 25/05/2016		1.869 (1)	2020			
								2.502
Compensi nella società che redige il bilancio			2.511	1.869				2.505
Compensi nelle società controllate e collegate								
TOTALE			2.511	1.869				2.505

(1) L'importo è soggetto alle condizioni dello Special Award e il relativo pagamento è differito al 2020.

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

(Importi in migliaia di euro)

(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 2016 CdA 27/04/2016	1.410					3
Compensi nelle società controllate e collegate		MBO 2016	314 ⁽¹⁾					
		Special Award	368					
TOTALE			2.092					3

(1) L'importo fa riferimento al bonus locale di 455.556 Real convertiti in euro al cambio medio del 2016 al 30/06/2016 (Real/€ 4,13001) e al bonus locale di 680.090 Real convertiti in euro al cambio medio del 2017 al 31/12/2017 (Real/€ 3,34707).

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 2016 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 2015 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2016	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio o 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Consiglio di Amministrazione							
Giuseppe Recchi	Presidente	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	320.000	680.000		1.000.000
Marco Patuano	Amministratore Delegato	Telecom Italia S.p.A. Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie Risparmio	70.000 30.000			70.000 30.000
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie		1.500.000		1.500.000
Arnaud Roy de Puyfontaine	Vice Presidente						
Tarak Ben Ammar	Amministratore						
Davide Benello	Amministratore						
Lucia Calvosa	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	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie		12.500		12.500
Stephane Roussel	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						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche							
15		Telecom Italia S.p.A. Tim Participacoes	Ordinarie ON (**)	54.245 (*) 11.310	30.000		84.245 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: 31/12/2016

Nominativo o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		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
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato	Special Award annualità 2016 25/05/16	Diritti d'assegnazione gratuita di azioni ordinarie Tim in numero parametrato all'over performance dell'esercizio	Controvalore pari all'80% del premio massimo di 40.000.000 euro	12/04/2016	N.A.	€ 0,857	Esercizio 2016 (1)

(1) L'attribuzione delle azioni avverrà in unica soluzione nel 2020

Data: 31/12/2016

Nominativo o categoria	Carica	QUADRO 2							
		Stock Option							
		Sezione 1							
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Opzioni Detenute	Opzioni Esercite	Data di Assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Flavio Cattaneo	Amm.re Delegato	SOP 2014/2016 16/04/14	Opzioni di sottoscrizione azioni ordinarie Tim condizionate al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	893.617	=	26/04/2016	€ 0.99	€ 0.866	2017-2020
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2016 16/04/14	Opzioni di sottoscrizione azioni ordinarie Tim condizionate al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	1.477.796	=	26/06/2014	€ 0,94	€ 0,93	2017-2020
				297.029	=	02/03/2015	€ 1,01	€ 1,08	2017-2020
				78.260	=	04/01/2016	€ 1,15	€ 1,127	2017-2020
Altri Dirigenti del Gruppo Telecom Italia		SOP 2014/2016 16/04/14	Opzioni di sottoscrizione azioni ordinarie Tim condizionate al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	12.284.408	=	26/06/2014	€ 0,94	€ 0,93	2017-2020
				194.554	=	02/03/2015	€ 1,01	€ 1,08	2017-2020
				54.782	=	04/01/2016	€ 1,15	€ 1,127	2017-2020

