



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017



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](mailto: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

# Relazione sulla Remunerazione 2017

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 marzo 2018)  
disponibile sul sito internet [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com))

# INDICE

- 1 LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE**
- 2 EXECUTIVE SUMMARY**
- 5 PREMESSA**
- 6 SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2018**
  - 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 2018**
  - 8 Remunerazione Fissa
  - 9 Remunerazione Variabile di Breve termine
  - 9 Remunerazione Variabile di Lungo termine
  - 11 L'area dei benefit e del welfare
  - 11 Trattamento di severance
  - 11 La clausola di clawback
- 12 REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**
  - 12 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione
  - 13 Remunerazione del Presidente
  - 14 Remunerazione dell'Amministratore Delegato
  - 15 Remunerazione del Vice Presidente
  - 16 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
- 19 ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2017**
  - 19 Componenti del Consiglio di Amministrazione
  - 20 Presidente
  - 21 Amministratore Delegato
  - 22 Vice Presidente
  - 23 Dirigenti con Responsabilità Strategiche
- 24 COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2017**
  - 24 Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche
  - 28 Tabella 2: Stock-Option assegnate ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche
  - 29 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 Responsabilità Strategiche
  - 30 Tabella 3B: Piani di Incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione/Piani di Incentivazione monetari a favore 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



**Anna Jones**

Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

---

Gentili signore e signori azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione di Telecom Italia, costituito a giugno 2017 in seguito al rinnovo del Consiglio di Amministrazione, sono lieta di presentarvi la Relazione sulla Remunerazione di Telecom Italia per l'anno 2017.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti, la Relazione sulla Remunerazione illustra nella prima sezione la politica di remunerazione per l'anno 2018 per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche e nella seconda sezione il consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2017, integrato dalle partecipazioni azionarie detenute nella Società e nelle sue controllate da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'anno 2017 è stato caratterizzato sia dal rinnovo del Consiglio di Amministrazione che degli assetti di vertice della Società.

**La politica di remunerazione accompagna la crescita di TIM e dei suoi risultati economici, contribuendo ad allineare l'azione manageriale agli interessi degli azionisti**

Il via libera da parte della Commissione Europea alla concentrazione Vivendi-TIM, la qualificazione da parte di Consob del rapporto tra le due società in termini di controllo di fatto, il ricorso da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri all'esercizio dei poteri speciali hanno reso il contesto nel quale operiamo – già in continua evoluzione – di notevole discontinuità rispetto al passato.

Il Comitato si è pertanto posto l'obiettivo prioritario di lavorare sui sistemi retributivi affinché possano sostenere coerentemente la strategia di business e la creazione di valore per gli azionisti, nel rispetto del costante allineamento con le best practice internazionali.

Molteplici sono stati i temi affrontati. Innanzitutto il Comitato ha affrontato le tematiche di remunerazione connesse all'uscita del precedente Amministratore Delegato, ha gestito le procedure per la individuazione del nuovo AD, ha esaminato i pacchetti retributivi suo e del nuovo Presidente, trasferendo al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni al riguardo.

A seguire, nell'ultima parte dell'anno, ha focalizzato le attività sul consolidamento degli strumenti retributivi già utilizzati e sulla definizione di un nuovo Piano di Lungo Termine, con l'obiettivo di sostenere l'engagement del management tenuto ad affrontare le sfide contenute nel nuovo Piano Strategico 2018-2020.

Fiduciosa 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 2018.

Anna Jones  
Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

# Executive Summary

La politica di remunerazione di TIM è finalizzata a garantire i necessari livelli di competitività dell'impresa sul mercato del lavoro e a conseguire gli obiettivi considerati strategici dall'Azienda, perseguiti risultati sostenibili nel lungo periodo in coerenza con la politica di gestione dei rischi propri del business di TIM. L'architettura retributiva che ne consegue ha come scopo prioritario il bilanciamento della retribuzione (fissa e variabile) e la valorizzazione del sistema di benefit e di welfare, secondo prospettive di Total Reward.

La politica di remunerazione Tim per i vertici e i Dirigenti con Responsabilità Strategica si articola essenzialmente sulle seguenti componenti:

- la Remunerazione Fissa
- la Remunerazione Variabile di breve termine
- la Remunerazione Variabile di lungo termine
- Benefit e Welfare

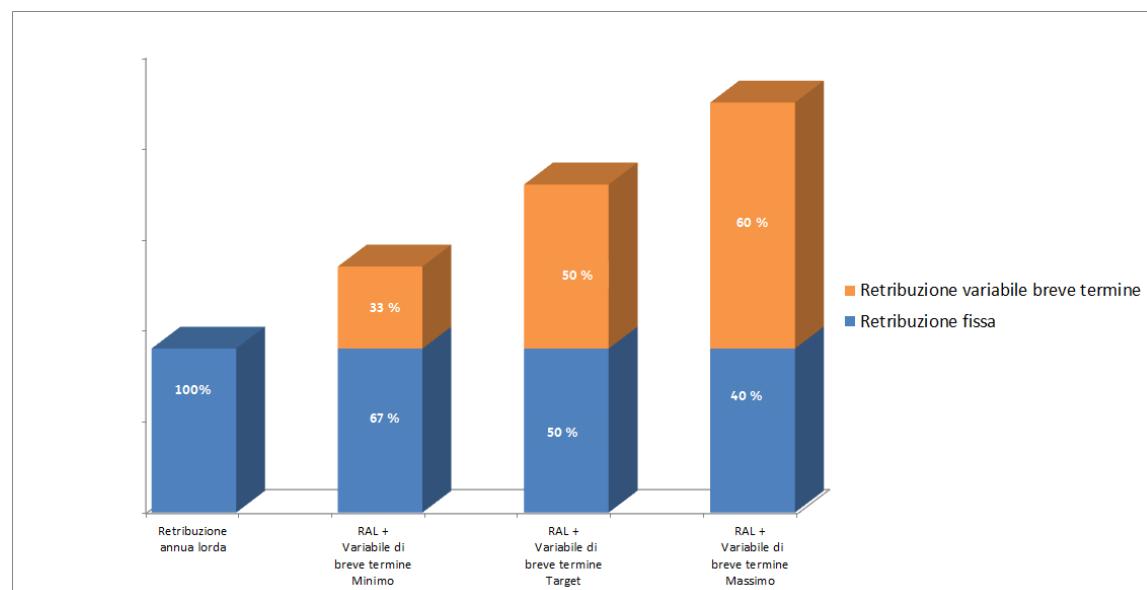
di cui di seguito sono sintetizzati gli elementi fondamentali.

Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione	Valori Economici
<b>Remunerazione Fissa</b>	La componente fissa della remunerazione è finalizzata ad apprezzare l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto ed è ancorata al mercato di riferimento.	Per il 2018 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.	<b>Presidente:</b> 900.000€ lordi. <b>Amministratore Delegato:</b> 1.400.000 € lordi totali, di cui: <ul style="list-style-type: none"><li>• 400.000€ lordi come compenso per la carica</li><li>• 1.000.000€ lordi per il rapporto di lavoro dipendente</li></ul> <b>DRS:</b> Commisurata al ruolo ricoperto.
<b>Remunerazione variabile a breve termine (MBO)</b>	La componente variabile a breve termine è finalizzata a sostenere il conseguimento dei risultati aziendali, garantendo coerenza nell'articolazione degli obiettivi attraverso l'attribuzione di target sfidanti e trasversali all'intera organizzazione.  Il valore a target degli incentivi è commisurato alla componente fissa, secondo proporzioni diversificate in funzione del ruolo ricoperto.	Gli incentivi sono erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento e secondo una scala che, per il Vertice è pari a 50%-150%, con crescita lineare dal minimo al massimo, e per i restanti DRS incentivati a 70%-140%, con pay out al 70% tra livello minimo e livello target e crescita lineare tra livello target e livello massimo. 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 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 beneficiari. La retribuzione variabile eventualmente erogata è soggetta alla clausola di clawback.	<b>Presidente:</b> valore lordo a target pari a 900.000€ (100% della Remunerazione Fissa). <b>Amministratore Delegato:</b> valore lordo a target pari a 1.400.000€ (100% della Remunerazione Fissa). <b>DRS:</b> valore lordo a target fino al 50% della Remunerazione Fissa e commisurato al ruolo ricoperto.

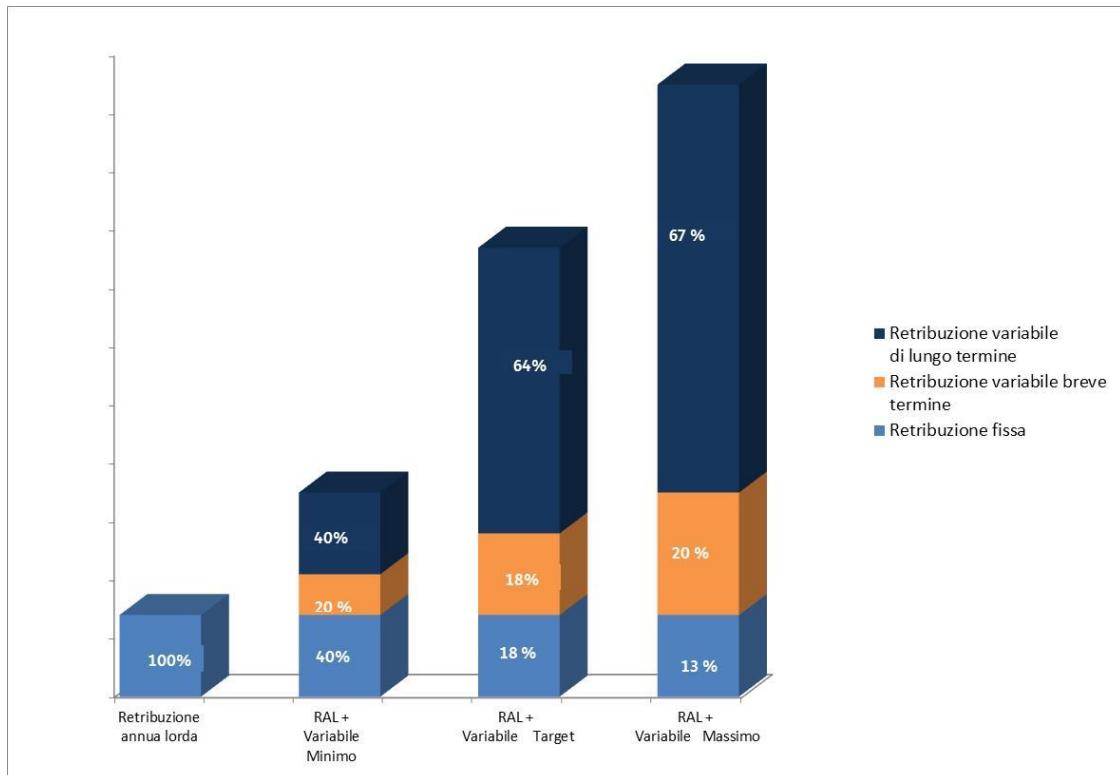
Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione	Valori Economici
Remunerazione variabile a lungo termine	La componente variabile a lungo termine della retribuzione è volta a promuovere l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti, attraverso la partecipazione al rischio d'impresa. Il valore a target degli incentivi è commisurato alla componente fissa, secondo proporzioni diversificate a seconda del ruolo ricoperto.	Per il triennio 2018-2020 è stato predisposto un Piano di Performance Share - con vesting period triennale e lock up di 2 anni. Tale Piano è riservato all'Amministratore Delegato e ai titolari di posizioni manageriali a forte impatto sui risultati aziendali. Il Piano è soggetto al raggiungimento di performance condition correlate sia all'incremento di valore del titolo azionario sia ad indicatori economico-finanziari. Il Piano di long term è soggetto alla clausola di claw back.	<b>Amministratore Delegato:</b> il target annuale è pari a 3,5 volte la Remunerazione Fissa <b>DRS e Altri Managers:</b> target annuale dal 25% al 100% della Remunerazione Fissa.
Benefit e Welfare	Servizi offerti a tutti (welfare) o in relazione al ruolo ricoperto (benefit) funzionali ad incrementare il benessere individuale e familiare sotto il profilo economico e sociale.	Definiti in continuità con la politica dello scorso anno.	

Per i ruoli apicali di Telecom Italia (Presidente Esecutivo, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche), di seguito sono descritti i pay-mix ipotizzati per il 2018 (le percentuali assumono l'attribuzione delle Performance, come da piano di lungo termine sottoposto ad approvazione assembleare):

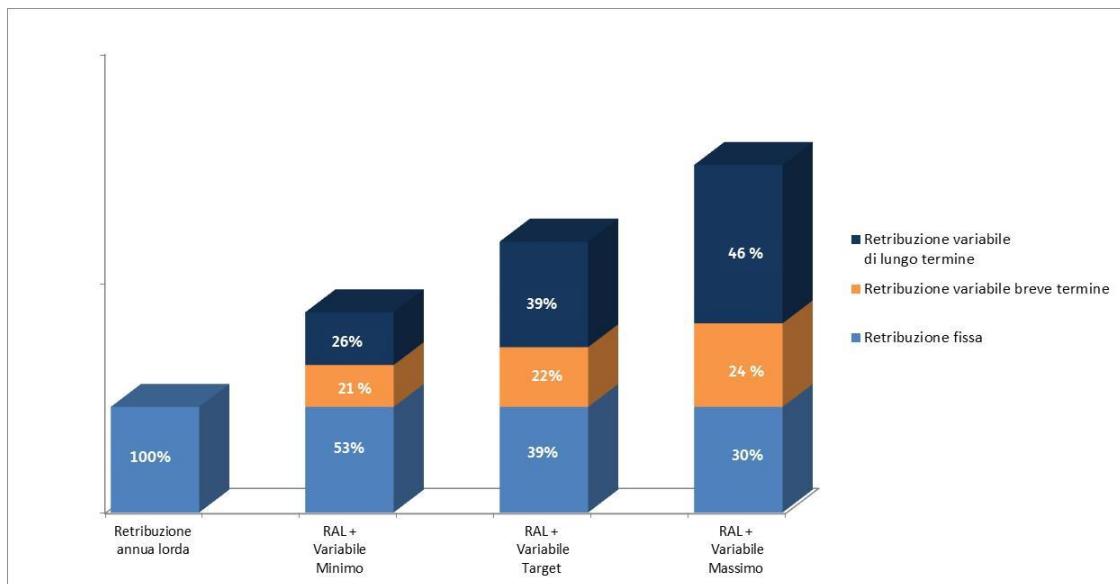
#### PRESIDENTE ESECUTIVO



## AMMINISTRATORE DELEGATO



## DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE



Il bilanciamento tra componente fissa e variabile rispetto agli obiettivi strategici della Società è essenziale; in tal modo, l'Azienda fissa un modello retributivo che efficacemente spinge e premia le performance e al contempo consente di perseguire i fini strategici fissati dalla Società.

## PREMESSA

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2018 da Telecom Italia S.p.A. per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, specificando gli organi coinvolti, le linee guida generali e gli strumenti utilizzati per l'adozione e l'attuazione della Politica;
- nella seconda sezione, l'attuazione delle politiche retributive e i compensi corrisposti nell'esercizio 2017 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di TIM.

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance presso Borsa Italiana (di seguito “Codice di Autodisciplina”), al quale TIM aderisce.



# SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2018

## SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione, intesa come l'insieme dei principi e degli strumenti volti a definire i compensation package 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
- 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
- Definisce gli obiettivi e i target di performance degli Amministratori Esecutivi e ne valuta il conseguimento per quanto attiene i sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine
- Determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche
- Definisce la struttura della remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo (Audit, Compliance, IT & Security Compliance)
- Formula le proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari
- Predisponde la Relazione sulla Remunerazione.

Al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

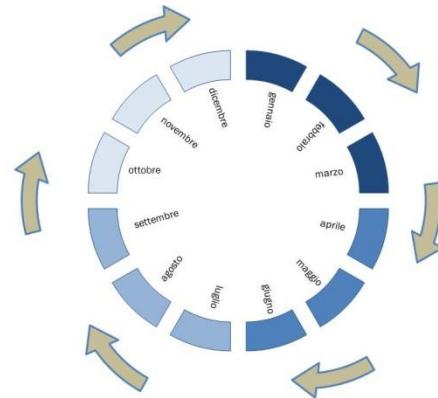
### Comitato per le Nomine e la Remunerazione

- 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 di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva performance aziendale, formulando suggerimenti ed eventuali proposte di correttivi
- Accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi d'incentivazione variabile a breve e lungo termine del Vertice Esecutivo in applicazione dei criteri di misurazione determinati in sede di assegnazione, e istruisce l'architettura degli obiettivi e dei target di performance agganciati al sistema di incentivazione variabile dell'anno successivo
- Esamina la struttura della remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo, di regola coordinandosi con il Comitato per il Controllo e i Rischi
- 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 riguardanti la Relazione sulla Remunerazione
- Riferisce sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, di regola, nella prima riunione successiva.

Per le specifiche modalità di funzionamento del Comitato si rinvia alle previsioni del suo Regolamento, disponibili all'indirizzo di posta [www.telecomitalia.com/tit/it/about-us/governance-system/regulations.html](http://www.telecomitalia.com/tit/it/about-us/governance-system/regulations.html).

Per il 2018, il Comitato ha programmato le attività come di seguito riportato:

- Consuntivazione risultati degli obiettivi di performance dell'anno precedente e definizione delle politiche di incentivazione variabile di breve termine per l'anno in corso
- Predisposizione della Relazione sulla Remunerazione
- Approvazione di un nuovo piano Long Term Incentive 2018 – 2020
- Piani di successione: aggiornamento e monitoring del processo
- Determinazione compensi Amministratore Delegato all'Organizzazione di Sicurezza
- Monitoraggio ed implementazione operativa del sistema MBO
- Avvio istruttoria per la politica di remunerazione per l'anno successivo
- Avanzamento indicatori sistemi di incentivazione di breve e lungo periodo
- Board Evaluation: identificazione advisor.



Dal suo insediamento (giugno 2017) e sino alla data di approvazione della Relazione sulla Remunerazione, il Comitato si è riunito 16 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 ottobre 2017 il Comitato si è avvalso in particolare dell'assistenza fornita dalla società Willis Towers Watson, la quale non presta attività per le società del Gruppo, né per il socio di riferimento, esercente attività di direzione e coordinamento su TIM, Vivendi S.A..

Per maggiori informazioni sull'attività svolta dal Comitato si rinvia alla descrizione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di TIM per l'esercizio 2017.

Il Comitato per la Remunerazione è composto, dal giugno del 2017, dai seguenti Amministratori:

Nome	Qualifica
Anna Jones	Presidente, non esecutivo Indipendente
Ferruccio Borsani	Componente non esecutivo indipendente
Frédéric Crépin	Componente non esecutivo
Hervé Philippe	Componente non esecutivo
Danilo Vivarelli	Componente non esecutivo indipendente

## Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche. Ai sensi dei Principi di Autodisciplina della Società si esprime altresì sui compensi dei responsabili delle funzioni di controllo e vigila sulla corretta attuazione delle regole di autodisciplina in materia di deliberazioni sui compensi e su altri benefici.

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 2018

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
- 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 ricorrendo a panel di aziende del comparto Telco a livello internazionale e di aziende italiane confrontabili per dimensione e/o capitalizzazione di borsa.

Le componenti della retribuzione individuale sono:

- la Remunerazione Fissa
- la Remunerazione Variabile di breve termine
- la Remunerazione Variabile di lungo termine
- Benefit e Welfare.



L'integrazione delle diverse componenti retributive consentirà di bilanciare opportunamente gli strumenti monetari e non monetari, con l'obiettivo di elevare la soddisfazione dei destinatari ad un costo sostenibile.

Per il 2018 si conferma l'orientamento al progressivo allineamento alle prassi di mercato.

A fronte dell'esigenza di selettività negli interventi retributivi, soprattutto sulla componente fissa, questi riguarderanno i casi di elevata qualità della risorsa e forte disallineamento rispetto alla mediana del mercato di riferimento. Inoltre, 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.

## REMUNERAZIONE FISSA

L'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto sono misurate attraverso sistemi 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 perseguita secondo le necessarie gradualità.

## REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

### • Il Sistema Incentivante di Breve Termine

---

Il sistema MBO 2018 prevede la presenza di un obiettivo “gate” costituito dall’indicatore aziendale (EBITDA di Gruppo), condizione di accesso al premio collegato a tutti gli obiettivi incentivati ed applicato indistintamente a tutti i partecipanti al piano.

Per i diretti riporti del Vertice, i valori target del premio saranno fissati in continuità con il 2017 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. Per il 2018, il peso del Performance Management viene ridotto dal 30% al 20% al fine di dare maggiore rilevanza agli obiettivi di tipo funzionale. L’obiettivo di Performance Management, previsto per tutti i destinatari di MBO (fatta eccezione per il Vertice), continuerà ad essere alimentato dal risultato complessivo della valutazione che apprezza in pari misura sia gli obiettivi individuali che alle competenze.

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

Infine, in sede di salary review, potranno essere adottati – tendenzialmente ad esclusione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche - altri strumenti di retribuzione variabile (Una Tantum), per premiare performance significative o risultati di particolare rilievo in occasione di iniziative straordinarie non riconducibili alle normali attività.

## REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

### • Piano di Performance Share 2018 - 2020

---

Nel 2018 si propone l’avvio di un Piano Long Term per il triennio 2018-2020, mediante assegnazione di Performance Share.

Il Piano persegue sia obiettivi di crescita di valore dell’azione sia il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari previsti dal Piano Industriale. Inoltre garantisce efficacia motivazionale e di retention.

Il Performance Share assegna un premio in azioni ordinarie della Società Telecom Italia al raggiungimento delle sotto riportate Performance Condition, definite in linea con i principali obiettivi di Piano Strategico dello stesso periodo:

#### • Stock performance (peso 70%)

---

Performance relativa dell’azione ordinaria di Telecom Italia rispetto alla performance media di un basket di Peer composto da:

*Deutsche Telekom AG, Vodafone Group PLC, Telefonica SA, Orange SA, BT Group PLC, Telenor ASA, Swisscom AG, Telia Co AB, Koninklijke KPN NV, Proximus SADP, Elisa OYJ, TDC A/S*

- ✓ Max: nel caso di performance relativa dell’azione ordinaria TIM pari alla performance media del basket di Peer + 20%, a condizione che la performance dell’azione ordinaria di TIM in termini assoluti nel periodo sia positiva
- ✓ Target: nel caso di performance relativa dell’azione ordinaria Telecom Italia pari alla performance media del basket di Peer + 10%
- ✓ Min: nel caso di performance relativa dell’azione ordinaria di Telecom Italia pari alla performance media del basket di Peer.

Per livelli di performance intermedi si procederà all’interpolazione lineare:

- ✓ tra minimo e target
- ✓ tra target e massimo, a condizione che la performance dell’azione ordinaria TIM nel periodo sia positiva.

#### • **Equity Free Cash Flow (peso 30%)**

---

Parametro legato alla generazione di cassa, cumulato nel triennio. Tale indicatore, inteso come flusso di cassa netto prima del dividendo e dell'investimento in frequenze, come da piano industriale 2018-2020, è misurato nel seguente modo:

- (+) EBITDA adjusted, ovvero EBITDA reported rettificato delle eventuali partite non ricorrenti;
- (-) investimenti industriali (capex; escluso l'investimento in frequenze);
- (+/-) variazioni del capitale circolante netto adjusted (reported rettificato delle eventuali partite non ricorrenti), incluse le variazioni dei fondi operativi;
- (-) oneri finanziari totali;
- (-) tasse

Tale valore rappresenta il Free Cash Flow disponibile per il pagamento dei dividendi, il rimborso del debito, l'impatto dello IAS 17 (leasing finanziario) e l'investimento in frequenze e non include l'impatto finanziario di eventuali operazioni di acquisizione e/o cessione di partecipazioni (M&A).

Il valore a target sarà ricalcolato escludendo l'impatto delle variazioni rispetto al piano triennale connesse ad area di consolidamento, tassi di cambio e principi contabili.

I valori di raggiungimento vengono così fissati:

- ✓ Minimo: se viene raggiunto il 90% del target fissato.
- ✓ Target: se viene raggiunto il 105% del target
- ✓ Massimo: se viene raggiunto il 115% del target.

Il numero di Performance Share maturato, in caso di valore del parametro di Equity Free cash Flow cumulato accertato a livelli intermedi rispetto a quelli sopra riportati, sarà calcolato attraverso il criterio di interpolazione lineare.

Il premio è calcolato per l'intero periodo triennale e saranno applicati dei riproporzionamenti "pro-rata" nei casi seguenti:

- in caso di mancato rinnovo del mandato dell' Amministratore Delegato nel 2020, in funzione delle performance raggiunte nei primi due anni di Piano
- nel caso in cui il rapporto di lavoro sia terminato nel periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020, in qualità di good leaver (comunque subordinatamente all'assunzione da parte del Beneficiario di un impegno di non concorrenza verso la Società di durata non inferiore a 12 mesi).

Nessun pro rata sarà riconosciuto per cessazioni a qualunque titolo intervenute tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2019.

Il periodo di vesting sarà di tre anni, con assegnazione a fine periodo (soggetta a clawback) di un numero di azioni commisurato al livello di raggiungimento delle performance conditions. A valle dell'assegnazione, la totalità delle azioni sarà soggetta per due anni alla clausola di lock up.

Per maggiori dettagli, si rinvia all'apposito documento informativo elaborato in vista dell'Assemblea del 24 aprile 2018, consultabile alla pagina internet <http://www.telecomitalia.com>.

#### • **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 erano l'Amministratore Delegato e alcuni managers della Società da individuarsi a cura dell'Amministratore Delegato stesso.

Lo Special Award era un piano quadriennale (2016-2019), basato sull'assegnazione per ciascuno degli esercizi finanziari di una quota percentuale dell' overperformance realizzata rispetto agli obiettivi del periodo, con un massimale (riferito all'intero quadriennio di riferimento e relativo al 5,5% dell'overperformance) di 55.000.000 euro lordi complessivi.

Gli indicatori erano EBITDA (peso 50%), Posizione finanziaria netta (peso 25%) e Riduzione Opex (peso 25%) ed il bonus (soggetto al clawback) pagato alla fine del ciclo, costituito per l'80% in azioni e il resto in cash.

Una porzione di ciascun Premio Annuale corrispondente al 4% dell'over-performance era integralmente riservata al bonus dell'Amministratore Delegato, mentre la restante parte (corrispondente all'1,5% dell'over-performance maturata) era oggetto di assegnazione discrezionale, in forma di bonus, ai managers della Società o delle controllate quali individuati dall'Amministratore Delegato, che ha definito altresì la misura del premio attribuito a ciascuno.

Lo Special Award 2016-2019 è stato superato in seguito all'uscita del precedente Amministratore Delegato; i managers destinatari nel 2017 dello Special Award riceveranno – a valle dell'approvazione del Bilancio 2019 – il premio maturato per l'anno 2016.

Il documento informativo sullo Special Award è disponibile alla pagina internet [www.telecomitalia.com](http://www.telecomitalia.com).

## L'AREA DEI BENEFIT E DEL WELFARE

L'area dei benefit e del welfare costituisce l'elemento non monetario della retribuzione; anche per il 2018 l'Azienda conferma il consistente investimento in termini di risorse economiche ad essa dedicate.

In particolare:

- **i benefit** sono beni messi a disposizione dei beneficiari, in funzione del ruolo ricoperto e sono finalizzati a migliorare il loro benessere; 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 a prescindere dal ruolo ricoperto, finalizzati a incrementare il benessere individuale e familiare di tutti i dipendenti. Coerentemente con tale approccio, i destinatari del Premio di Risultato (sistema di incentivazione collettiva rivolto a tutta la popolazione non dirigente e non coinvolta in strumenti di incentivazione individuale) dal 2018 potranno scegliere di convertire il premio monetario in servizi welfare, usufruendo così dei benefici fiscali previsti.

\*\*\*\*\*

## 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, accordi individuali. Tale trattamento può raggiungere, includendo l'eventuale indennità di mancato preavviso, un numero massimo di 36 mensilità di Retribuzione Globale (Retribuzione Annuia Lorda + MBO).

## CLAUSOLA DI CLAWBACK

Dal 2016 vige un meccanismo contrattuale di *clawback* che consente il recupero della retribuzione variabile attribuita agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La clausola di *clawback* può 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 un *restatement* di Bilancio.

# REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

## REMUNERAZIONE DEI CONSIGLIERI

Il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, comma 1, cod. civ. è stato stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2017 in euro 2.200.000 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione ha ripartito detto importo 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 alcuna remunerazione legata ai risultati aziendali, né indennità di severance.

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

Comitato Strategico	Comitato per il Controllo e i Rischi	Comitato per le Nomine e la Remunerazione
Giuseppe Recchi (P)	Lucia Calvosa (P)	Anna Jones (P)
Franco Bernabè	Camilla Antonini (*)	Ferruccio Borsani
Frédéric Crépin (*)	Francesca Cornelli	Frédéric Crépin
Dario Frigerio	Félicité Herzog	Hervé Philippe
Arnaud Roy de Puyfontaine (**)	Marella Moretti	Danilo Vivarelli
Compensi: € 25.000 + € 15.000 per il Presidente	Compensi: € 45.000 + € 20.000 per il Presidente	Compensi: € 40.000 + € 20.000 per il Presidente

(\*) Il Consigliere Frédéric Crépin è stato nominato membro del Comitato Strategico in data 27 luglio 2017.

(\*\*) Il compenso come Presidente e Membro del Comitato Strategico è stato percepito fino al 4 maggio 2017.

(\*) Il Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2017 ha acquisito le dimissioni del Consigliere Frédéric Crépin (non indipendente), sostituendolo con il Consigliere Camilla Antonini (indipendente) che entra a far parte del Comitato per il Controllo e i Rischi in pari data.

Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito altresì al Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi il ruolo di amministratore di "raccordo" tra il *plenum* consiliare e i Responsabili delle funzioni di controllo a diretto ripporto del Consiglio di Amministrazione come da Principi di autodisciplina della Società. Per tale ruolo è riconosciuto un emolumento addizionale di **45.000** euro annui.

## REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE

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 data 27 luglio 2017, all'atto del conferimento dell'incarico di Presidente Esecutivo ad Arnaud Roy de Puyfontaine.

- **Componente fissa**

Per le funzioni di Presidente è determinata su base annua in 900.000 euro lordi. Il Presidente non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione né per quella di componente il Comitato Strategico (ex art. 2389 I comma c.c.)

- **Componente variabile a breve termine (MBO)**

Per ciascun esercizio di carica, è correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, nella misura target (100%) di 900.000 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.

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 6 marzo 2018 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 2018:

	Obiettivi	Peso	Min vs Tgt	Tgt	Max vs Tgt
A	TIM Group Ebitda (GATE)	40%	-5%	budget	+5%
B	TIM Group Services Revenues	20%	- 2%	budget	+2%
C	TIM Group Net Financial Position Adj	20%	+ 2%	budget	-2%
D	Assessment of efficiency in managing BoD The evaluation will be edited by the Board of Directors	20%	Partially acted	Completely acted	Acted beyond expectations

Per il 2018 si conferma l'obiettivo gate EBITDA TIM Group, il cui raggiungimento a livello minimo costituisce condizione di accesso a tutti gli obiettivi incentivati, con l'effetto che il suo mancato conseguimento non consente l'erogazione del bonus.

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

- **Trattamento di severance**

Non è stato contrattualizzato alcuno specifico trattamento di severance.

- **Benefit**

Il Presidente usufruisce dei benefici previsti per la generalità della dirigenza top della Società (coperture assicurative per infortuni professionali/extraprofessionali, vita e invalidità da malattia; autovettura aziendale ad uso promiscuo; check up). L'Azienda è inoltre coperta da una "polizza per rischi professionali" per tutti i propri Directors & Officers.

## 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 data 28 settembre 2017, all'atto dell'assunzione e del conferimento dell'incarico di Amministratore Delegato al Dottor Amos Genish.

- **Componente fissa**

- ✓ **Remunerazione Annuia Lorda fissa**

Per il rapporto dirigenziale, con mansione di Direttore Generale, è fissato un importo annuo lordo pari a € 1.000.000.

- ✓ **Emolumento fisso (ex art. 2389 I comma c.c.)**

Per le funzioni di Amministratore Delegato è determinato su base annua in 400.000 € lordi. L'Amministratore Delegato non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente il Comitato Strategico (ex art. 2389 I comma c.c.).

- **Componente variabile a breve termine**

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 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.

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 6 marzo 2018 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 2018:

	Obiettivi	Peso	Min vs Tgt	Tgt	Max vs Tgt
A	TIM Group Ebitda GATE	30%	-5%	budget	+5%
B	Operating Free Cash Flow	30%	-5%	budget	+5%
C	TIM Group Services Revenues	15%	-2%	budget	+ 2%
D	TIM Group Net Financial Position Adj.	15%	+2%	budget	-2%
E	Customer Satisfaction Index 1. Consumer 60% 2. Small Enterprise 20% 3. Vertical Larg&Med. Enterprise 20%	10%	-2,4% -3,2% -1,7%	Target di segmento	+1,5% +2,8% +0,9%

Per il 2018, si conferma l'obiettivo gate EBITDA TIM Group, il cui raggiungimento a livello minimo costituisce condizione di accesso a tutti gli obiettivi incentivati, con l'effetto che il suo mancato conseguimento non consente l'erogazione del bonus.

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

- **Componente variabile di lungo termine**

All'Assemblea del 24 aprile 2018 sarà proposto di riservare all'Amministratore Delegato la Prima Tranche del *Long Term Incentive Plan* 2018, al cui servizio è destinato un numero massimo di azioni ordinarie TIM pari a n. 30.000.000.

Per maggiori dettagli si rinvia al documento informativo dell'iniziativa consultabile all'indirizzo internet <http://www.telecomitalia.com/tit/it/investors/shareholders/agm.html>.

- **Trattamento di severance**

Come da policy, in caso di cessazione del rapporto di amministrazione senza giusta causa è prevista la corresponsione di un'indennità pari ai compensi spettanti sino alla naturale scadenza del mandato, con un massimo di 24 mensilità. Lo stesso limite trova applicazione rispetto al recesso dal contratto di lavoro dipendente.

- **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, sostenimento dei costi di trasloco per il trasferimento in Italia). L'Azienda è inoltre coperta da una "polizza per rischi professionali" per tutti i propri Directors & Officers.

In relazione al rapporto di amministrazione la Società si è impegnata a corrispondere all'Amministratore Delegato a far data dal 1° Agosto 2018 un importo annuo lordo di 400.000 euro come "expat package", a copertura delle spese di housing, istruzione scolastica dei figli, trasporto e viaggio, con liquidazione frazionata nel tempo.

## REMUNERAZIONE DEL VICE PRESIDENTE

Oltre al compenso in quanto Consigliere e Presidente del Comitato Strategico, al Vice Presidente, Giuseppe Recchi, risultano attualmente riconosciuti:

- un compenso aggiuntivo di 45.000 euro lordi l'anno per la carica
- con decorrenza dal 28 settembre 2017, un compenso aggiuntivo di 10.000 euro al mese lordi.

In relazione alle deleghe assegnate, il Vice Presidente accede altresì ai benefit standard riconosciuti al Top Management aziendale.

## REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ 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:**

<b>Arnaud Roy de Puyfontaine</b>	Presidente Esecutivo di Telecom Italia S.p.A. <sup>(1)</sup>
<b>Giuseppe Recchi</b>	Presidente Esecutivo Telecom Italia S.p.A. <sup>(2)</sup> Vice Presidente Esecutivo <sup>(3)</sup>
<b>Amos Genish</b>	Amministratore Delegato e Chief Executive Officer di Telecom Italia S.p.A. <sup>(3)</sup> Direttore Generale <sup>(3)</sup>

### **Dirigenti:**

<b>Stefano De Angelis</b>	Chief Executive Officer Tim Brasil .
<b>Stefano Azzi</b>	Responsabile Consumer & Small Enterprise <sup>(4)</sup>
<b>Stefano Ciurli</b>	Responsabile Wholesale <sup>(4)</sup>
<b>Giovanni Ferigo</b>	Responsabile Technology <sup>(4)</sup>
<b>Lorenzo Forina</b>	Responsabile Business & Top Clients <sup>(4)</sup>
<b>Cristoforo Morandini</b>	Responsabile Regulatory Affairs and Equivalence <sup>(4)</sup>
<b>Mario Di Mauro</b>	Responsabile Strategy, Innovation & Quality <sup>(5)</sup>
<b>Michel Sibony</b>	Responsabile Procurement & Real Estate <sup>(5)</sup>
<b>Agostino Nuzzolo</b>	Responsabile Legal, Regulatory and Tax <sup>(6)</sup> Responsabile Human Resources & Organizational Development <sup>(7)</sup>
<b>Riccardo Meloni</b>	Responsabile Human Resources & Organizational Development <sup>(8)</sup>
<b>Piergiorgio Peluso</b>	Responsabile Administration, Finance and Control
<b>Stefano Siragusa</b>	Chief TIM Infrastructures Office <sup>(9)</sup>

(1) dal 1 giugno 2017;

(2) fino al 31 maggio 2017;

(3) dal 28 settembre 2017;

(4) fino al 5 marzo 2018

(5) dal 6 marzo 2018

(6) dal 6 marzo 2018; fino al 5 marzo 2018 Responsabile Legal Affairs

(7) fino al 15 marzo 2018, la responsabilità della funzione Human Resources & Organizational Development è stata affidata ad interim al Responsabile Legal Affairs di Gruppo, Agostino Nuzzolo;

(8) dal 16 marzo 2018

(9) dal 12 marzo 2018

L'articolazione del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ad esclusione di Presidente e Amministratore Delegato, per il 2018 è così costituito:

- **Componente fissa**  
L'indirizzo per il 2018 è di mantenere tendenzialmente le retribuzioni in linea con le prassi di mercato, prevedendo criteri selettivi di allineamento della remunerazione fissa.
- **Componente Variabile a Breve Termine (MBO)**  
Il piano di incentivazione annuale per il 2018 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.

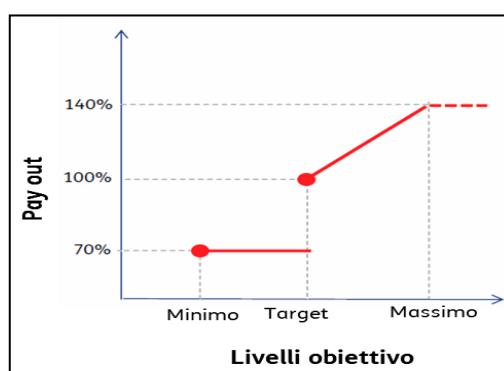
La ripartizione di obiettivi aziendali e funzionali varia in funzione della struttura organizzativa di appartenenza, come descritto in tabella:

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

Anche per il 2018 è previsto un obiettivo gate che - al livello minimo - costituisce condizione di accesso all'intero sistema incentivante.

La scala parametrale di apprezzamento degli obiettivi e la curva di pay-out sono di seguito descritte:

- premio pari a 0 per valori di raggiungimento inferiori al livello minimo
- premio pari al 70% del target assegnato per valori di raggiungimento compresi tra il minimo e il target (70-100)
- premio pari al 100% del target assegnato per valori di raggiungimento pari al target
- premio pari a valori compresi tra 100% e il 140% del target assegnato per livelli di raggiungimento crescenti tra target e massimo (apprezzamento lineare)
- premio pari al 140% del target assegnato per valori pari o superiore al livello obiettivo massimo.



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**

Lo Special Award 2016-2019 è stato superato lo scorso anno; fra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche vi sono alcuni destinatari dello Special Award, così come individuati dal precedente Amministratore Delegato, dott. Cattaneo. Essi riceveranno il bonus maturato nel 2016, a seguito dell'approvazione del Bilancio di esercizio del 2019.

Lo Special Award è soggetto a clausola di claw-back. Si rimanda a pagina 10 per ulteriori dettagli.

- **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. L'Azienda è inoltre coperta da una “polizza per rischi professionali” di tutti i propri Directors & Officers.

- **Trattamento di severance**

Sono previsti i trattamenti applicabili in virtù di norme di legge, CCNL e accordi individuali (escluso sempre i casi di licenziamento per giusta causa).

Tale trattamento può raggiungere, includendo l'eventuale indennità di mancato preavviso, un numero massimo di 36 mensilità di Retribuzione Globale (Retribuzione Annua Lorda + MBO).

## SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2017

In questa sezione vengono descritte le misure retributive a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'anno 2017.

### COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2017 ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, stabilendo in euro 2.200.000 il compenso complessivo annuo dell'organo, da ripartire tra i suoi componenti in conformità alle deliberazioni da assumersi dal Consiglio medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione in data 27 luglio 2017 ha ripartito il suddetto compenso complessivo nei termini riepilogati nell'apposito capitolo della Prima Sezione della presente Relazione, in tutto corrispondenti a quelli già adottati dal Consiglio di Amministrazione in carica nel triennio 2014-2016.

Il dettaglio analitico dei compensi, nominativamente percepiti dai Consiglieri pro tempore nel periodo, è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Agli attuali Consiglieri, componenti dei Comitati, sono stati attribuiti i seguenti compensi aggiuntivi su base annua:

Comitato Strategico	Comitato per il Controllo e i Rischi	Comitato per le Nomine e la Remunerazione
Giuseppe Recchi (P)	Lucia Calvosa (P)	Anna Jones (P)
Franco Bernabè	Camilla Antonini (*)	Ferruccio Borsani
Frédéric Crépin (*)	Francesca Cornelli	Frédéric Crépin
Dario Frigerio	Félicité Herzog	Hervé Philippe
Arnaud Roy de Puyfontaine (**)	Marella Moretti	Danilo Vivarelli
<b>Compensi:</b> € 25.000 + € 15.000 per il Presidente (*) Il Consigliere Frédéric Crépin è stato nominato membro del Comitato Strategico in data 27 luglio 2017.	<b>Compensi:</b> € 45.000 + € 20.000 per il Presidente (*) Il Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2017 ha acquisito le dimissioni del Consigliere Frédéric Crépin (non indipendente), sostituendolo con il Consigliere Camilla Antonini (indipendente) che entra a far parte del Comitato per il Controllo e i Rischi in pari data.	<b>Compensi:</b> € 40.000 + € 20.000 per il Presidente
Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito altresì al Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi il ruolo di amministratore di "raccordo" tra il plenum consiliare e i Responsabili delle funzioni di controllo a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione come da Principi di autodisciplina della Società. Per tale ruolo è riconosciuto un emolumento addizionale di <b>45.000</b> euro annui.		

Per completezza, si segnala infine che il Consiglio di Amministrazione del 1 giugno 2017 ha altresì provveduto a nominare Lead Independent Director il Consigliere Franco Bernabé per l'esercizio 2017.

## PRESIDENTE

### **1° gennaio – 4 maggio 2017**

La carica di Presidente Esecutivo è stata ricoperta dall'inizio dell'anno e sino al rinnovo dell'organo (Assemblea del 4 maggio 2018) da Giuseppe Recchi. Nel periodo il suo compenso è stato rappresentato esclusivamente da un emolumento fisso di euro 700.000 lordi annui.

### **5 maggio 2017 – 1° giugno 2017**

A valle del rinnovo, in data 5 maggio 2017 la carica di Presidente Esecutivo è stata riattribuita a Giuseppe Recchi, che l'ha mantenuta sino al 1° giugno 2017, con un compenso liquidato pro tempore sulla base di una remunerazione annua linda fissa di euro 900.000 (ed esclusione dell'attribuzione del compenso quale Consigliere e componente del Comitato Strategico).

### **1° giugno – 31 dicembre 2017**

Con decorrenza dalla data della nomina (1° giugno 2017), il pacchetto retributivo del nuovo Presidente Esecutivo in carica, Arnaud Roy de Puyfontaine, è rappresentato dall'emolumento ex art. 2389, comma 3, codice civile, ed è composto di una parte fissa nella misura di euro 900.000 lordi annui e di una parte variabile in forma di MBO determinata, nella misura target, in euro 900.000 lordi annui con esclusione dei compensi quale Consigliere di Amministrazione e componente il Comitato Strategico.

La tabella che segue illustra in dettaglio gli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2017 per la componente variabile a breve termine MBO relativamente all'esercizio 2017.

OBBIETTIVO	PESO	% raggiungimento	Punteggio ponderato
TIM Group Ebitda GATE (€Mln)	40%	101,1%	<b>40,44%</b>
TIM Group Net Financial Position Adjusted (€Mln)	20%	68,1%	<b>13,63%</b>
TIM Group Services Revenues (€Mln)	20%	130,6%	<b>26,12%</b>
Assessment of efficiency in managing BoD activities  The evaluation will be edited by the Board of Directors	20%	100%	<b>20,00%</b>
			<b>100,19%</b>

Sulla base della percentuale di raggiungimento sopra riportata e a seguito del riproporzionamento *pro-rata temporis* in base al numero di mesi completi in cui ha ricoperto la carica, il Presidente Esecutivo ha maturato un bonus per la componente variabile a breve termine nella misura di 525.998 euro lordi. Il bonus maturato è stato rinunciato dall'interessato.

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

## AMMINISTRATORE DELEGATO

### **1° gennaio – 28 luglio 2017**

Dal 1° gennaio e sino al 28 luglio 2017 il ruolo di Amministratore Delegato è stato ricoperto da Flavio Cattaneo, confermato dal Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2017 nella carica già detenuta a precedere il rinnovo dell'organo collegiale.

Nel periodo la remunerazione quale dirigente della Società è stata rappresentata dalla retribuzione annua lorda di 1.400.000 euro, alla quale si è aggiunta una parte variabile in forma di MBO, a titolo di compenso ex art. 2389, comma 3, codice civile, nella misura a target di 1.400.000 euro lordi annui. Il Dottor Cattaneo non percepiva compenso nella sua qualità di Consigliere e componente del Comitato Strategico.

In data 24 luglio 2017 il Consiglio di Amministrazione ha approvato a maggioranza un accordo avente ad oggetto la cessazione di Flavio Cattaneo dalla carica di Amministratore Delegato con effetto dal 28 luglio 2017 e dal rapporto come Direttore Generale con effetto dal 31 luglio 2017.

L'accordo ha previsto l'erogazione al Dottor Cattaneo dell'ammontare lordo di 22,9 milioni di euro a titolo di transazione, riferito ai compensi a lui dovuti sulla base del suo contratto con la Società, considerati in particolare il cosiddetto Special Award e l'MBO, in relazione all'attività già resa come Amministratore e al valore che è risultato creato sulla base dei dati in allora disponibili. L'accordo, inoltre, ha previsto l'erogazione dell'importo lordo di 2,1 milioni di euro a titolo di corrispettivo di un patto di non concorrenza, di non sollecitazione e non storno della durata di un anno nei confronti dei principali concorrenti di TIM in Italia e in Brasile; è stato altresì concordato il trasferimento di alcuni strumenti aziendali.

Per la cessazione dal rapporto di lavoro dipendente gli sono state corrisposte inoltre le ultime competenze accessorie e di fine rapporto dovuto per legge e contratto collettivo (TFR, ferie, tredicesima) ed un importo *una tantum* a titolo di neutralizzazione degli oneri derivanti dal trasferimento della vettura aziendale.

All'atto della cessazione il Dottor Cattaneo deteneva n. 1.500.000 di azioni ordinarie della Società e n. 893.617 di opzioni conseguenti al raggiungimento degli obiettivi del Piano di Stock Option 2014/2016, scadenza 24/3/2020, con prezzo d'esercizio 0,99 euro per azione.

### **28 settembre – 31 dicembre 2017**

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 28 Settembre 2017, ha cooptato Amos Genish nominandolo Amministratore Delegato e contestualmente lo ha assunto con la qualifica di dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, attribuendogli l'incarico di Direttore Generale.

La retribuzione lorda in relazione al rapporto di lavoro dipendente è stata pari a euro 1.000.000 lordi su base annua, mentre a titolo di compenso ex art. 2389, 3 comma, cod. civ., è stato riconosciuto una remunerazione fissa nella misura di euro 400.000 lordi su base annua, con esclusione del compenso per la carica di Consigliere e per la partecipazione al Comitato Strategico.

Inoltre è stato riconosciuto, ancora a titolo di compenso ex art. 2389, 3 comma, cod. civ., un MBO, con ammontare a target pari a euro 1.400.000 lordi, riproporzionato *pro-rata temporis* in base al numero di mesi completi lavorati.

La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per la componente variabile a breve termine MBO 2017.

OBBIETTIVO	PESO	% raggiungimento	Punteggio ponderato
TIM Group Ebitda GATE (€Mln)	50%	101,1%	<b>50,55%</b>
TIM Group Net Financial Position Adjusted (€Mln)	25%	68,1%	<b>17,03_%</b>
TIM Group Services Revenues (€Mln)	25%	130,6%	<b>32,66_%</b>
			<b>100,24%</b>

Sulla base della percentuale di raggiungimento sopra riportata e a seguito del riproporzionamento prorata temporis in base al numero di mesi completi in cui ha ricoperto la carica, l'Amministratore Delegato ha maturato un bonus per la componente variabile a breve termine nella misura di 350.840 euro lordi. Il bonus maturato è stato rinunciato dall'interessato.

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

## VICE PRESIDENTE

### **1° gennaio – 1° giugno 2017**

Dal 1° gennaio e sino al 1° giugno 2017 la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta da Arnaud Roy de Puyfontaine, confermato dal Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2017 nel ruolo già attribuitogli a precedere il rinnovo dell'organo collegiale.

In tale periodo l'emolumento (aggiuntivo a quello per la carica di Consigliere e/o la partecipazione a Comitati) è risultato pari a 45.000 euro lordi l'anno. Non era previsto compenso variabile.

### **1° giugno – 28 settembre 2017**

In data 1° giugno 2017 è subentrato nella carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Giuseppe Recchi, che ha rinunciato a quella di Presidente.

Il compenso (aggiuntivo a quello per la carica di Consigliere e/o la partecipazione a Comitati) è risultato pari a 45.000 euro lordi l'anno. Non è stato attribuito alcun compenso variabile.

Dal 28 luglio 2017, nelle more della nomina del nuovo Amministratore Delegato, è stato assegnatario ad interim della responsabilità organizzativa della Funzione Security e della responsabilità relativa al governo della controllata totalitaria Telecom Italia Sparkle S.p.A..

### **28 settembre -31 dicembre 2017**

Con decorrenza dal 28 settembre 2017 a seguito dell'attribuzione al Vice Presidente delle funzioni vicarie del Presidente Esecutivo e la conferma delle deleghe già esercitate ad interim dal 28 luglio, al Vice Presidente, Giuseppe Recchi, è stato riconosciuto un ulteriore compenso aggiuntivo di 10.000 euro lordi al mese, a valere sino a revisione complessiva del suo trattamento economico, da effettuare non appena data implementazione alle soluzioni di governance richieste per ottemperare alle prescrizioni imposte ai sensi della disciplina Golden Power.

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

## DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono costituiti dalla retribuzione annua londa relativa al rapporto di lavoro dipendente.

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

Sulla base dell'accertamento del livello di raggiungimento degli obiettivi del Piano di Stock Option 2014/2016, risultano esercitabili dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche n. 1.704.571 opzioni sino al 24/3/2020.

Si segnala, inoltre, che in data 19 giugno 2017 sono stati individuati, a cura dell'allora Amministratore Delegato Flavio Cattaneo, i beneficiari dello Special Award relativamente alla quota dell'1,5% dell'over-performace 2016. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, risultano destinatari di *bonus* per un valore complessivo pari a euro 1.450.000 (rappresentato per euro 1.160.000 da n. 1.487.178 azioni ordinarie Tim), come riportato in dettaglio nelle tabelle 3A e 3B.

L'erogazione del premio, in entrambe le componenti in denaro e in azioni, avverrà, fatto salvo quanto previsto dal Regolamento del Piano, a valle dell'approvazione consiliare della documentazione di bilancio 2019 (anno 2020).

# COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2017

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

Di seguito sono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2017 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).

### Consiglio di Amministrazione

(Importi in migliaia di euro)

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	Compensi variabili non equity				Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
							1	2	3	4				
1	Giuseppe Recchi	Presidente Esecutivo	01.01 31.05	12.19	376	10	36	32	454					
		Vice Pres.te Esecutivo	28.09 31.12											
2	Arnaud Roy de Puyfontaine	Presidente Esecutivo	01.06 31.12	12.19	525		-					525		
3	Amos Genish	Amm.re Delegato	28.09 31.12	12.19	360		-	1	361					
		Direttore Generale												
4	Arnaud Roy de Puyfontaine	Vice Presidente	01.01 31.05	12.19	65	26						91		
5	Giuseppe Recchi	Vice Presidente	01.06 27.09	12.19	52	8						60		
6	Camilla Antonini	Consigliere	05.05 31.12	12.19	72	21						93		
7	Franco Bernabè	Consigliere	05.05 31.12	12.19	72	15						87		
8	Ferruccio Borsani	Consigliere	05.05 31.12	12.19	72	23						95		
9	Lucia Calvosa	Consigliere	01.01 31.12	12.19	146	59						205		
10	Francesca Cornelli	Consigliere	01.01 31.12	12.19	110	42						152		
11	Frédéric Crépin	Consigliere	05.05 31.12	12.19	72	43						115		
12	Dario Frigerio	Consigliere	05.05 31.12	12.19	72	15						87		
13	Félicité Herzog	Consigliere	01.01 31.12	12.19	110	42						152		
14	Anna Kristina Jones	Consigliere	05.05 31.12	12.19	72	34						106		
15	Marella Moretti	Consigliere	05.05 31.12	12.19	72	26						98		
16	Hervé Philippe	Consigliere	01.01 31.12	12.19	110	23						133		
17	Danilo Vivarelli	Consigliere	05.05 31.12	12.19	72	23						95		
18	Flavio Cattaneo	Amm.re Delegato	01.01 27.07	12.19	910	53	48	1.011	25.000					
		Direttore Generale	01.01 31.07											
19	Tarak Ben Ammar	Consigliere	01.01 04.05	12.16	38							38		
20	Davide Benello	Consigliere	01.01 04.05	12.16	38	30						68		
21	Laura Cioli	Consigliere	01.01 04.05	12.16	38	24						62		
22	Jean Paul Fitoussi	Consigliere	01.01 04.05	12.16	38							38		
23	Giorgina Gallo	Consigliere	01.01 04.05	12.16	38	15						53		
24	Denise Kingsmill	Consigliere	01.01 04.05	12.16	38							38		
25	Luca Marzotto	Consigliere	01.01 04.05	12.16	38	14						52		
26	Stephane Roussel	Consigliere	01.01 04.05	12.16	38	14						52		
27	Giorgio Valerio	Consigliere	01.01 04.05	12.16	38	29						67		
<b>Totale Consiglio di Amministrazione (a)</b>					<b>3.682</b>	<b>536</b>	<b>53</b>	<b>85</b>	<b>32</b>	<b>4.388</b>			<b>25.000</b>	

## Collegio Sindacale

(Importi in migliaia di euro)

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
28	Roberto Capone	Presidente	01.01 31.12	12.17	135							135	
29	Vincenzo Cariello	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.17	95							95	
30	Gabriella Chersicla	Sindaco Effettivo	12.09 31.12	12.17	29							29	
31	Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.17	95							95	
32	Ugo Rock	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.17	95							95	
33	Paola Maria Maiorana	Sindaco Effettivo	01.01 11.09	12.17	69							69	
<b>Totale Collegio Sindacale (b)</b>				<b>518</b>								<b>518</b>	

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche\*

(Importi in migliaia di euro)

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			
Compensi nella società che redige il bilancio					3.301		1.619**	150	295		5.365		500			
Compensi da società controllate ***					693		1.210				1.903		318			
<b>Totale Dirigenti con responsabilità Strategiche (c)</b>					<b>3.994</b>		<b>2.829</b>	<b>150</b>	<b>295</b>		<b>7.268</b>		<b>318</b>			
													<b>500</b>			

**TOTALE COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2017 (a+b+c)** 8.194 536 2.882 235 327 12.174 318 25.500

\* I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2017 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (13 dirigenti);

I compensi non tengono in considerazione gli importi assegnati a titolo di Special Award 2016 nel corso del 2017. I valori di riferimento, oggetto di assegnazione, sono riportati nel paragrafo "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" e dettagliati nelle tabelle 3A e 3B.

\*\* In assenza delle consuntivazioni definitive dei bonus di competenza dell'esercizio 2017, il valore rappresentato in tabella fa riferimento alle stime di accantonamento in Bilancio al 31.12.2017.

\*\*\* Gli importi relativi ai contratti di lavoro locale sono stati convertiti al cambio medio del 2018 al 28/02/2018 (Real/€ 3,96207).

- 1 **Giuseppe Recchi - Presidente Esecutivo e Vice Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione**
  - col. 1 L'importo comprende il compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. percepito per la carica di Presidente Esecutivo (€/000 242) per il periodo 1/01 - 4/05/2017 e Vice Presidente *pro-tempore* (€/000 64) per il periodo 5/05 - 31/05/2017, il compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. percepito per la carica di Vice Presidente Esecutivo (€/000 42) e il compenso ex art. 2389 c. 1 c.c. percepito per la carica di Consigliere (€/000 28) entrambi relativi al periodo 28/09 - 31/12/2017;
  - col. 2 L'importo fa riferimento ai compensi ex art. 2389 c. 1 c.c. percepiti per la carica di Presidente e Membro del Comitato Strategico per il periodo 28/09 - 31/12/2017.
  - col. 5 L'importo fa riferimento ai compensi ex art. 2389 c. 1 c.c. percepiti per la carica di Consigliere di Inwit S.p.A. per il periodo 20/04 - 31/12/2017.
- 2 **Arnaud Roy de Puyfontaine - Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione**
  - col. 1 L'importo fa riferimento al compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. percepito per la carica di Presidente Esecutivo per il periodo 1/06 - 31/12/2017;
  - col. 3 Il bonus di competenza dell'esercizio 2017, per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, è stato rinunciato dall'interessato.
- 3 **Amos Genish - Amministratore Delegato e Direttore Generale**
  - col. 1 L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 256) per il periodo in cui ha ricoperto la carica di Direttore Generale 28/09 - 31/12/2017 nonché il compenso fisso ex art. 2389 c 3 c.c. (€/000 104) per il periodo in cui ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato 28/09 - 31/12/2017;
  - col. 3 Il bonus di competenza dell'esercizio 2017, per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, è stato rinunciato dall'interessato.
- 4 **Arnaud Roy de Puyfontaine - Vice Presidente**
  - col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Vice Presidente per il periodo 1/1 - 31/5/2017 (€/000 19) e di Consigliere di Amministrazione per il periodo 1/1 - 31/5/2017 (€/000 46)
  - col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 1/1 - 4/5/2017 (€/000 14), di membro del Comitato Strategico per il periodo 1/1 - 4/5/2017 (€/000 9) e di Presidente del Comitato Strategico per il periodo 1/1 - 4/5/2017 (€/000 3)
- 5 **Giuseppe Recchi - Vice Presidente**
  - col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Vice Presidente (€/000 15) e di Consigliere di Amministrazione (€/000 37) per il periodo 1/6 - 27/9/2017
  - col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Strategico per il periodo 1/6 - 27/9/2017 (€/000 8)
- 6 **Camilla Antonini - 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 Controllo e Rischi per il periodo 24/7 - 31/12/2017
- 7 **Franco Bernabè - 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 Strategico per il periodo 1/6 - 31/12/2017
- 8 **Ferruccio Borsani - 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 1/6 - 31/12/2017
- 9 **Lucia Calvosa - Consigliere**
  - col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito 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 36)
  - col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi per i periodi 1/1 - 4/5/2017 e 1/6 - 31/12/2017 (€/000 42) e di Presidente del Comitato Controllo e Rischi per i periodi 1/1 - 4/5/2017 e 22/6 - 31/12/2017 (€/000 17)
- 10 **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 Controllo e Rischi per i periodi 1/1 - 4/5/2017 e 1/6 - 31/12/2017
- 11 **Frédéric Crépin - 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 Controllo e Rischi per il periodo 1/6 - 27/7/2017 (€/000 8), di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 1/6 - 31/12/2017 (€/000 23) e di membro del Comitato Strategico per il periodo 24/7 - 31/12/2017 (€/000 12)
- 12 **Dario Frigerio - 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 Strategico per il periodo 1/6 - 31/12/2017
- 13 **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 compenso percepito in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi per i periodi 1/1 - 4/5/2017 e 1/6 - 31/12/2017
- 14 **Anna Kristina Jones - 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 per il periodo 1/6 - 31/12/2017 (€/000 23) e di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 15/6 - 31/12/2017 (€/000 11)
- 15 **Marella Moretti - 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 Controllo e Rischi per il periodo 1/6 - 31/12/2017

- 16 **Hervé Philippe – 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 1/6 – 31/12/2017
- 17 **Danilo Vivarelli – 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 1/6 – 31/12/2017
- 18 **Flavio Cattaneo - Amministratore Delegato e Direttore Generale**  
 col. 1 L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 813), le indennità di trasferta (€/000 1) nonché le indennità di ferie non godute (€/000 96) previste dalla contrattazione collettiva dei dirigenti d'industria nel periodo in cui ha ricoperto la carica di Direttore Generale 1/01 – 31/07/2017;  
 col. 3 L'importo fa riferimento ad una *Una Tantum* riconosciuto per la neutralizzazione degli effetti fiscali dovuti alla donazione dell'auto da parte aziendale (€/000 51), nonché ai rimborsi per iscrizione a circoli e club (€/000 2);  
 col. 8 Per l'indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro, si rimanda al dettaglio riportato nel paragrafo "Cessazione del rapporto di amministrazione e di lavoro del dott. Flavio Cattaneo" descritto in precedenza in questa sezione.
- 19 **Tarak Ben Ammar – Consigliere**  
 col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
- 20 **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 14), di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 7) e di membro del Comitato Strategico (€/000 9)
- 21 **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 15) e di membro del Comitato Strategico (€/000 9)
- 22 **Jean Paul Fitoussi – Consigliere**  
 col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
- 23 **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
- 24 **Denise Kingsmill – Consigliere**  
 col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
- 25 **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
- 26 **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 compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione
- 27 **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 15) e al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 14)
- 28 **Roberto Capone – Sindaco effettivo**  
 col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale
- 29 **Vincenzo Cariello – Sindaco effettivo**  
 col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo
- 30 **Gabriella Chersicla – Sindaco effettivo**  
 col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo
- 31 **Gianluca Ponzellini – Sindaco effettivo**  
 col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo
- 32 **Ugo Rock – Sindaco effettivo**  
 col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo
- 33 **Paola Maria Maiorana – Sindaco effettivo**  
 col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo

**TABELLA 2: STOCK-OPTION ASSEGNAME AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Data: 31/12/2017

		Nelle società che redige il bilancio		Nelle società controllate e collegate	
Nome e Cognome	A	Flavio Cattaneo			TOTALE
Carica	B	Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
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 2016 08/11/16	
Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio	2	Numero opzioni	893.617	1.853.085	948.276
	3	Prezzo di esercizio	€ 0,99	€ 0,94 € 1,01 € 1,15	R\$ 8.0977 (3)
	4	Periodo possibile esercizio (dal/al)	2017/2020	2017/2020	2017-2022
Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio	5	Numero opzioni			
	6	Prezzo di esercizio			
	7	Periodo possibile esercizio (dal/al)			
	8	Fair value alla data di assegnazione			
	9	Data di assegnazione			
	10	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni			
Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio	11	Numero opzioni		316.092	316.092
	12	Prezzo di esercizio		R\$ 7.6928	
	13	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti alla data di esercizio		R\$ 11,80 (5)	
Opzioni scadute nell'esercizio	14	Numero opzioni	148.514 (2)		148.514
Opzioni detenute a fine esercizio	15	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	893.617 (1)	1.704.571	632.184
Opzioni di competenza dell'esercizio	16	Fair value		€ 318.054 (4)	€ 318.054

(1) Detenute all'atto della cessazione 27/9/2017.

(2) Rinunciate a seguito di ingresso in Piani di Stock Option di partecipate estere.

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

(4) Gli importi relativi ai piani di Stock-Option locali, sono convertiti in euro al cambio medio del 2017 al 31/12/2017 (Real/€ 3,60584). Fair Value alla data di assegnazione.

(5) Valore delle opzioni al 30 novembre, quando le azioni erano disponibili per la negoziazione da parte del beneficiario.

**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 RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Data: 31/12/2017

		Nella società che redige il bilancio	Nelle società controllate e collegate	
Nome e Cognome	A	Flavio Cattaneo		
Carica	B	Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Piano e relativa delibera	1	Special Award annualità 2016	Special Award annualità 2016	TOTALE
Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	2	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	
	3	Periodo di vesting	Esercizio 2016	
	4	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Diritto all'attribuzione gratuita di azioni ordinarie Tim di valore pari all'80% del premio massimo di 15.000.000	
Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	5	Fair value alla data di assegnazione	€ 1.572.024	€ 1.572.024
	6	Periodo di vesting	Esercizio 2016	
	7	Data di assegnazione	19 giugno 2017	
	8	Prezzo di mercato all'assegnazione	€ 0,836	
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	1.487.178 (1)	1.487.178
	11	Valore alla data di maturazione	€ 1.160.000	€ 1.160.000
Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	12	Fair value		(2)

(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) A seguito degli accordi transattivi intervenuti nel corso del 2017 sono stati stornati accertamenti per complessivi € -8.762.056.

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

(Importi in migliaia di euro)

A	B	1	2			3	4		
			Bonus dell'anno						
			(a)	(b)	(c)				
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato		
						Ancora Differiti			
Arnaud Roy de Puyfontaine	Presidente Esecutivo	MBO 2017 Delibera CdA 27/07/2017	- (1)						
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato	Special Award annualità 2016 AGM 25/05/2016			1.869 (2)				
Amos Genish	Amministratore Delegato	MBO 2017 Delibera CdA 28/09/2017	- (1)				53		
Compensi nella società che redige il bilancio			-		1.869		53		
Compensi nelle società controllate e collegate									
<b>TOTALE</b>			-		<b>1.869</b>		<b>53</b>		

(1) Il bonus di competenza dell'esercizio 2017, per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, è stato rinunciato dall'interessato.

(2) L'importo che fa riferimento allo Special Award non è più erogabile a seguito dell'accordo transattivo raggiunto con l'interessato nel corso dell'esercizio 2017.

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

(Importi in migliaia di euro)

A	B	1	2			3	4		
			Bonus dell'anno						
			(a)	(b)	(c)				
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato		
						Ancora Differiti			
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>									
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2017 29/05/2017 07/09/2017	1.461 (1)						
		Special Award 2016 19/06/2017					290		
Compensi nelle società controllate e collegate		MBO 2017 11/05/2017	531 (2)						
		Special Reward 19/07/2017	500						
		Long Term Bonus 2017 13/12/2017	179 (2)						
		Over Performance TIM 2016 20/07/2017		73	2020		158		
<b>TOTALE</b>		<b>2.671</b>	<b>73</b>			<b>290</b>	<b>158</b>		

(1) In assenza delle consultazioni definitive dei bonus di competenza dell'esercizio 2017, il valore rappresentato in tabella fa riferimento alle stime di accantonamento in Bilancio al 31.12.2017.

(2) Gli importi fanno riferimento ai bonus locali rispettivamente di 2.105.160 Real e 710.233 Real convertiti in euro al cambio medio del 2018 al 28/02/2018 (Real/€ 3,96207).

## 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 2017 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 2016 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2017	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio o 2017	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
<b>Consiglio di Amministrazione</b>							
Arnaud Roy de Puyfontaine	Presidente Esecutivo						
Giuseppe Recchi	Vice Presidente Esecutivo	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie Risparmio	1.000.000	1.200.000	1.000.000	1.200.000
Amos Genish	Amm.re Delegato e Direttore Generale						
Camilla Antonini	Consigliere						
Franco Bernabè	Consigliere						
Ferruccio Borsani	Consigliere						
Lucia Calvosa	Consigliere						
Francesca Cornelli	Consigliere						
Frédéric Crépin	Consigliere						
Dario Frigerio	Consigliere	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	600.000			600.000
Félicité Herzog	Consigliere						
Anna Kristina Jones	Consigliere						
Marella Moretti	Consigliere						
Hervé Philippe	Consigliere	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	12.500			12.500
Danilo Vivarelli	Consigliere						
Flavio Cattaneo	Amm.re Delegato e Direttore Generale	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	1.500.000			1.500.000
Tarak Ben Ammar	Consigliere						
Davide Benello	Consigliere						
Laura Cioli	Consigliere						
Jean Paul Fitoussi	Consigliere						
Giorgia Gallo	Consigliere						
Denise Kingsmill	Consigliere						
Luca Marzotto	Consigliere	Telecom Italia S.p.A.	Risparmio	200.798			200.798
Stephane Roussel	Consigliere						
Giorgio Valerio	Consigliere						
<b>Collegio Sindacale</b>							
Roberto Capone	Presidente						
Vincenzo Cariello	Sindaco Effettivo						
Gabriella Chersicla	Sindaco Effettivo						
Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo						
Ugo Rock	Sindaco Effettivo						
Paola Maiorana	Sindaco Effettivo						
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>							
9		Telecom Italia S.p.A. Tim Participacoes	Ordinarie Ordinarie (*)	76.025	55.645		76.025 55.645

(\*) Azioni 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

QUADRO 1								Data: 31/12/2017	
Nominativo o categoria	Carica	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	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Special Award annualità 2016 25/05/16	Diritti d'assegnazione gratuita di azioni ordinarie Tim in numero parametrato all'over performance dell'esercizio	Contovalore pari all'80% del premio massimo di 15.000.000 euro	19/06/2017	N.A.	€ 0,836	Esercizio 2016 (1)		

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

QUADRO 2								Data: 31/12/2017	
Nominativo o categoria	Carica	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)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	SOP 2014/2016 16/04/14	Opzioni di sottoscrizione azioni ordinarie Tim condizionate al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	1.477.796 148.515 78.260	26/06/2014 02/03/2015 04/01/2016	€ 0,94 € 1,01 € 1,15	€ 0,93 € 1,08 € 1,127	2017-2020 2017-2020 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	12.077.855 194.554 54.782	26/06/2014 02/03/2015 04/01/2016	€ 0,94 € 1,01 € 1,15	€ 0,93 € 1,08 € 1,127	2017-2020 2017-2020 2017-2020		

A seguito dell'accordo transattivo raggiunto nel corso del 2017 con l'ex Amministratore Delegato dott. Flavio Cattaneo, risultano esercitabili ulteriori n. 893.617 opzioni per il periodo 2017-2020 (strike price € 0,99 per azione).

