



ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 24 APRILE 2018

*LONG TERM INCENTIVE PLAN 2018
DOCUMENTO INFORMATIVO*



TIM S.p.A.
Direzione e coordinamento Vivendi S.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

LONG TERM INCENTIVE PLAN 2018

DOCUMENTO INFORMATIVO

*Ai sensi dell'art. 84 bis del Regolamento Emittenti adottato con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999
(Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2018 ed è disponibile sul sito internet
della Società www.telecomitalia.com)*

NOTA INTRODUTTIVA

In data 6 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia S.p.A. (“TIM”, la “Società” o l’“Emittente”), sulla base dell’istruttoria del Comitato per le nomine e la remunerazione, ha approvato la proposta all’Assemblea convocata per il giorno 24 aprile 2018 del *Long Term Incentive Plan 2018* (il “Piano”). Si tratta di una misura sostanzialmente nuova per TIM, che attualmente non dispone di uno strumento di remunerazione variabile di lungo termine (anche a seguito del sostanziale superamento della misura nota come *Special Award*, approvata dall’Assemblea del 25 maggio 2016).

Il presente documento informativo è redatto ai sensi del Regolamento Emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche) per illustrare i termini e le condizioni del Piano, nelle sue due *tranches*, di cui la prima è riservata all’Amministratore Delegato della Società (la “Prima *Tranche*”), la seconda è rivolta a una parte del *management* del Gruppo (la “Seconda *Tranche*”).

Le informazioni non ancora disponibili al momento dell’approvazione della proposta per l’Assemblea saranno a tempo debito diffuse nei modi previsti dalla disciplina applicabile.

DEFINIZIONI

- Amministratore Delegato – L’Amministratore Delegato della Società in carica al momento dell’approvazione della proposta per l’Assemblea, Amos Genish (nell’assunto della sua conferma).
- Azioni – Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sul Mercato Telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana.
- *Base Salary* – La remunerazione annua lorda fissa riconosciuta al Beneficiario nell’eventuale sua qualità di lavoratore dipendente, oltre al compenso fisso percepito per il rapporto di amministrazione dall’Amministratore Delegato.
- Beneficiari – L’Amministratore Delegato e i dirigenti operanti presso la Società o le Controllate ai quali verranno offerte le *Performance Shares*.
- Controllate – Ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate da TIM, ai sensi dell’art. 2359 Codice Civile.
- Gruppo – TIM e le Controllate.
- *Lock-up* – Il periodo di due anni di calendario in cui le Azioni rivenienti dalle *Performance Shares* maturate restano indisponibili, intrasferibili e bloccate sui conti titoli appositamente predisposti dall’Emittente, su cui le Azioni verranno accreditate alla Maturazione. La premorienza del Beneficiario esclude e/o libera dal *Lock-up* le Azioni trasferite dalla Società.
- Maturazione (delle *Performance Shares*) – Il momento dell’approvazione consiliare del bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2020, con contestuale accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance*.
- Parametri di *Performance* – Sono: (i) l’andamento borsistico relativo dell’Azione nel Periodo di Vesting (fatti salvi i casi di *early termination* con mantenimento del diritto, ovvero di assegnazione successiva), raffrontato con un *basket* di titoli emessi da un *panel* di *peers* (peso: 70%) e (ii) il *free cash flow adjusted* e cumulato nel Periodo di Vesting (fatte salve le eccezioni indicate), come da piano industriale 2018-2020 (peso 30%).
- *Performance Shares* – Le Azioni oggetto di promessa di attribuzione gratuita ai Beneficiari alla Maturazione, in un numero commisurato al rispettivo *Base Salary* e variabile da un minimo a un massimo in funzione del grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance*, e comunque complessivamente non superiore a 85.000.000 Azioni.

- **Periodo di Vesting** – Il periodo che separa il momento dell’assegnazione del Piano a quello della Maturazione delle *Performance Share*, corrispondente agli esercizi 2018, 2019 e 2020.
- **Regolamento** – Il regolamento del Piano, quale definito (ed eventualmente aggiornato) dal Consiglio di Amministrazione.
- **Scheda di Assegnazione** – L’apposita scheda che sarà consegnata dalla Società ai Beneficiari, con allegato il Regolamento a formarne parte integrante, la cui sottoscrizione e restituzione alla Società da parte dei Beneficiari costituirà ad ogni effetto piena ed incondizionata adesione al Piano.
- **Valore Normale** – Media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni rilevati a partire dal giorno di borsa aperta precedente quello di assegnazione sino al trentesimo giorno di calendario ordinario precedente (entrambi inclusi) sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., calcolata utilizzando come divisore soltanto i giorni cui si riferiscono le quotazioni prese a base del calcolo, con troncamento al secondo decimale.

1. SOGGETTI DESTINATARI

La Prima *Tranche* del Piano è riservata all’Amministratore Delegato di TIM, la Seconda *Tranche* è rivolta a esponenti del *management* del Gruppo, così come discrezionalmente individuati dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Presidente Esecutivo e dell’Amministratore Delegato), successivamente all’approvazione del Piano da parte dell’Assemblea, tra i dirigenti titolari di posizioni organizzative strategiche ai fini del *business* aziendale, ritenuti meritevoli di incentivazione e *retention* in base a considerazioni gestionali.

1.1. Indicazione nominativa dei Beneficiari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell’Emittente, delle società controllanti l’Emittente e delle Controllate

Il Beneficiario della Prima *Tranche* è l’Amministratore Delegato della Società (Amos Genish).

I Beneficiari della Seconda *Tranche* saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione solo successivamente all’approvazione del Piano da parte dell’Assemblea.

1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell’Emittente e delle società controllanti l’Emittente o delle Controllate

Con riferimento alla Seconda *Tranche* (la Prima *Tranche* essendo riservata all’Amministratore Delegato), i Beneficiari saranno individuati, a tempo debito, tra i dirigenti con contratti di lavoro a tempo indeterminato in essere con la Società o le sue Controllate con sede in Italia.

1.3. Indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell’Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

Si rinvia a quanto già riportato ai paragrafi 1.1 e 1.2.

1.4. Descrizione e indicazione numerica dei Beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b), c) e d) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

Si rinvia a quanto già riportato ai paragrafi 1.1 e 1.2.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

L'obiettivo dell'iniziativa è di incentivare i Beneficiari al conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, *quali risultanti dal piano industriale comunicato al mercato*, allineando gli interessi del management titolare di posizioni organizzative ritenute determinanti ai fini del business aziendale agli interessi dei soci TIM, in termini di crescita di valore dell'Azione nel medio-lungo termine.

Si intende così introdurre una componente di remunerazione *equity-based* importante, commisurata alla sfidanza degli obiettivi e crescente in funzione della rilevanza del ruolo del singolo Beneficiario.

L'importanza data al collegamento tra il Piano e gli obiettivi strategici contenuti nel Piano Strategico dei prossimi 3 anni è evidenziata dal fatto che il Piano prevede solo una assegnazione di azioni nel 2018 a copertura dell'intero periodo di riferimento 2018-2020 (unico grant anziché assegnazione annuale rolling). Il periodo di vesting è stato definito in tre anni proprio per allinearlo con il Piano Strategico 2018-2020. L'importanza data all'obiettivo di crescita di valore dell'azione nel medio e lungo termine si riflette nella scelta di dare un peso pari al 70% a questo parametro di performance.

Nel contempo il periodo di vesting triennale e l'ulteriore periodo di lock up – descritto nel paragrafo successivo – distribuiscono i benefici del Piano su un arco temporale appropriato e coerente con lo scopo di allineare la remunerazione del *management* agli interessi degli azionisti.

Le principali caratteristiche della misura proposta sono coerenti con le prassi di mercato tipiche dei piani azionari (periodo di performance di 3 anni, equilibrio tra indicatori di performance market/non market, presenza di un periodo di lock-up).

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

I livelli di incentivazione sono definiti, in termini di numero di *Performance Shares* assegnate, secondo i seguenti principi della politica di remunerazione di TIM, *nella quale il Piano si colloca*:

- struttura retributiva del *management* bilanciata tra componente fissa (coerente con le deleghe e/o responsabilità attribuite) e componente variabile (commisurata alla *performance* individuale e aziendale), di breve e lungo termine;
- coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di simile livello di responsabilità e complessità;
- remunerazione variabile dei ruoli manageriali aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa (e crescente) incidenza della componente di incentivazione di lungo termine.

Nel quadro della complessiva politica di remunerazione della Società il *focus* del Piano è ovviamente sulla *performance* aziendale, ma è importante anche la qualità della risorsa, giacché anche in funzione del merito è suscettibile di variazione la misura *target* del premio rispetto al *base salary* per la prima fascia dei Beneficiari della Seconda Tranche: cfr. il paragrafo successivo.

Allo stato la Società effettua i suoi confronti con il mercato esterno ricorrendo di volta in volta a *panel* di aziende del comparto Telco a livello internazionale e di aziende italiane ritenute significative e confrontabili per dimensione e/o capitalizzazione di borsa. Nel caso di specie sono state considerati i dati pubblici delle seguenti società europee: Orange, Deutsche Telekom, BT, Vodafone, Telenor, KPN, Proximus, TDC, Telefonica, Ericsson, Elisa e Nokia, con pieno allineamento alla *pay-curve* media per la Seconda *Tranche*, e posizionamento nella parte alta del mercato (anche per ragioni gestionali, alla luce del precedente interno rappresentato dallo *Special Award* a suo tempo assegnato al predecessore del Dottor Genish) per la Prima *Tranche*. Ne discenderebbe un *pay-mix* fisso/variabile a breve termine /variabile a lungo termine in ragione di 39%/22%/39% (a *target*, in media) per la generalità dei *key managers* e di 18%/18%/64% (a *target*) per l'Amministratore Delegato.

Sono state inoltre considerate, come ulteriore riferimento di mercato, le seguenti Società italiane: Poste Italiane, Terna, Snam, Leonardo, Eni, Enel, Atlantia, Luxottica, Assicurazioni Generali, Prysmian.

La scelta degli indicatori di *performance* considera la specifica situazione del titolo aziendale così come le priorità strategiche interne, individuando parametri sintetici espressivi degli obiettivi di crescita, consolidamento e *leadership* perseguiti con il piano industriale 2018-2020. Nel contempo si è voluto adottare uno strumento (quello delle *Performance Shares*) ritenuto più idoneo di altri (e in specie delle *stock options*) per incentivare in maniera efficace anche una popolazione manageriale più ampia, comunque nell'assunto che il Piano, per quanto articolato in due *tranche*, dovesse essere unico, prevedendo le stesse condizioni per tutti i Beneficiari, così da assicurare l'unitarietà e la compattezza del *team* chiamato a guidare l'Azienda nel conseguimento degli obiettivi, della stessa Azienda e dei suoi azionisti.

In particolare, il Piano – come maggiormente descritto nel paragrafo 4.5 – è basato su due indicatori di *performance*:

- *Performance* relativa azionaria rispetto alla mediana delle *performance* di mercato di un *peer basket*
- *Equity Free Cash Flow*

La *performance* relativa azionaria intende riflettere le aspettative degli investitori circa l'incremento di valore atteso nel Gruppo; l'accelerazione della generazione di cassa costituisce un elemento chiave del Piano Strategico triennale.

Lo scopo del Piano è principalmente di remunerare le *performance* collettive del management, incoraggiando il lavoro di squadra e la collaborazione tra le diverse funzioni di *business*.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero criteri per la sua determinazione

Il numero di *Performance Shares* discrezionalmente riconosciuto a *target* a ciascun Beneficiario al momento dell'attribuzione del Piano (e risultante dalla Scheda di Assegnazione individuale) corrisponde a una percentuale del rispettivo *Base Salary* espresso in Azioni al Valore Normale a quella data, moltiplicato per il numero di esercizi che separa l'attribuzione dalla Maturazione, e precisamente:

- tre, in sede di prima assegnazione;
- due, in caso di assegnazione successiva e sino alla fine del mese di gennaio del secondo anno di *Vesting* (2019);
- uno, in caso di assegnazione a partire dal mese di febbraio del secondo anno di *Vesting* (2019) e sino a tutto il mese di gennaio del terzo anno di *Vesting* (2020).

Il Piano non sarà attribuibile, neppure in parte, a partire dal mese di febbraio 2020.

La percentuale del *Base Salary* utilizzata per la determinazione del numero delle *Performance Shares* a *target* è diversificata in funzione della rilevanza strategica della posizione ricoperta nell'ambito della Società o delle Controllate. Analogamente cambia il *range* di variabilità minimo-massimo, per cui, in sintesi:

- nella Prima *Tranche* (riservata all'Amministratore Delegato), l'incentivo a *target* corrisponde al 350% del *Base Salary*, con un minimo del 100% e un massimo del 500% del *Base Salary*;
- per i Beneficiari della Seconda *Tranche* sono previste due fasce di incentivazione: nella prima (*managers* a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e del Presidente della Società) il *target* varia, a seconda della

valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione su proposta di Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, dal 50 al 100% del *Base Salary*, con minimo e massimo rispettivamente pari al 50% e al 150% del *target*; nella seconda (restante popolazione manageriale) l'incentivo corrisponde a valori minimo, *target* e massimo pari a 12,5%-25%-37,5% del *Base Salary*.

Resta comunque fermo il numero massimo di Azioni destinato a ciascuna *tranche*, come da successivo punto 3.4.

Per quanto riguarda la Prima *Tranche*, il valore dell'assegnazione è stato definito con riferimento alla fascia alta del mercato, considerando il livello di sfida richiesto per il raggiungimento degli obiettivi del piano industriale triennale e l'importanza di mantenere la motivazione del CEO durante tutto il periodo di Piano. In particolare il mercato evidenzia i dati riportati in tabella:

	Valore target LTI in percentuale del base salary	Valore massimo LTI in percentuale del base salary
Massimo	381%	700%
Mediana	91%	270%
Minimo	15%	40%

Per quanto riguarda la Seconda *Tranche*, il valore delle assegnazioni ai Beneficiari è stato definito con riferimento alla mediana del mercato, in continuità con la precedente politica di remunerazione di TIM.

Nella determinazione di queste caratteristiche ha avuto una limitata importanza la considerazione dei premi erogati in relazione a precedenti Piani, se non nel senso della semplificazione dell'architettura dell'iniziativa, a fini di una sua più agevole leggibilità interna così come da parte del mercato, e della conferma di una importante componente premiale per la figura del Capo Azienda, come innanzi segnalato.

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

Non applicabile.

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

Non vi sono state significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

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

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

Nell'ambito dei poteri oggetto di delega al Consiglio di Amministrazione sono ricompresi quelli:

- di approvazione (ed eventualmente aggiornamento) del Regolamento;

- di individuazione discrezionale dei Beneficiari della Seconda *Tranche*, su proposta del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato;
- di fissazione del numero di *Performance Shares* da assegnare a ciascuno dei Beneficiari della Seconda *Tranche*, entro il *range* di incentivazione meglio specificato *sub* 2.3.

3.2. Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

L'amministrazione del Piano è demandata al Consiglio di Amministrazione, che si avvarrà delle funzioni aziendali per gli aspetti di loro competenza e potrà anche delegare all'Amministratore Delegato i propri poteri, in tutto o in parte, rispetto alla Seconda *Tranche*.

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

In caso di vicende straordinarie riguardanti la Società o di modifiche del quadro normativo con effetti sul Piano, il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di apportare al Regolamento, su parere conforme del Comitato per le nomine e la remunerazione e senza necessità di ulteriore coinvolgimento dell'Assemblea, eventuali modificazioni e integrazioni volte a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano, nei limiti consentiti dalle determinazioni assunte dall'Assemblea del 24 aprile 2018 (ivi incluso il numero massimo di Azioni a servizio del Piano) e dalla normativa di tempo in tempo applicabile.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni sulle quali è basato il Piano

Il Piano prevede l'assegnazione di *Performance Shares* ai Beneficiari in misura parametrata al rispettivo *Base Salary*, secondo percentuali diversificate a seconda del livello organizzativo e della fascia di appartenenza, con maturazione in Azioni in funzione del livello di raggiungimento dei Parametri di *Performance*. Per ciascuna *Performance Share* maturata sarà attribuita una Azione.

Sono destinate a servizio del Piano massime n. 85.000.000 Azioni, di cui

- n. 30.000.000 a servizio della Prima *Tranche*;
- n. 55.000.000 a servizio della Seconda *Tranche*.

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

L'istruttoria sull'architettura del Piano è stata svolta dal Comitato per le nomine e la remunerazione (composto dai Consiglieri Jones – Presidente, Borsani, Crépin, Philippe e Vivarelli), con il supporto del *management* aziendale e del consulente Willis Tower Watson.

Il Consiglio di Amministrazione ha assunto le determinazioni di competenza in vista dell'Assemblea (con astensione dell'Amministratore Delegato, al quale è riservata la Prima *Tranche*), su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione (assunta a maggioranza, con il voto contrario di 2 dei 3 membri indipendenti del Comitato), acquisito il parere del Collegio Sindacale sulla partecipazione all'iniziativa dell'Amministratore Delegato (parere contrario ex art. 2389, comma 3, c.c.)*. Il Collegio Sindacale ha in particolare ritenuto che:

- nella definizione dei parametri di performance sia stato attribuito un peso eccessivo (pari al 70%) all'obiettivo di stock performance, il cui conseguimento può risultare influenzato, anche significativamente, da fattori esterni e non collegati all'andamento del business aziendale;

* Precisazione introdotta a richiesta del Collegio Sindacale.

- la misura massima della payout curve relativa all'AD, posta in relazione al benchmark di mercato, appare eccessivamente elevata.

Le successive deliberazioni consiliari di approvazione del Regolamento e di attribuzione delle *Performance Shares* e ogni determinazione connessa all'amministrazione del Piano verranno adottate nel rispetto della disciplina riguardante gli interessi degli Amministratori, le operazioni con parti correlate e il compenso degli amministratori assegnatari di particolari cariche, in quanto applicabile.

3.6. Data della decisione dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e della proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione

Il Comitato per le nomine e la remunerazione ha specificamente istruito l'architettura del Piano nelle riunioni in data 15 e 26 febbraio 2018, a valle di una preliminare istruttoria sui più diffusi strumenti di incentivazione *long term* occorsa nel quarto trimestre dell'anno 2017.

Il Consiglio di Amministrazione, già informato degli approfondimenti in corso in occasione dell'esame delle linee guida della politica di remunerazione aziendale (riunione in data 5 dicembre 2017), ha acquisito l'illustrazione finale dell'iniziativa e approvato, con cinque voti contrari, la proposta di Piano per l'Assemblea il 6 marzo 2018, a margine dell'approvazione del piano industriale 2018-2020.

3.7. Data della decisione dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per le nomine e la remunerazione

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 24 aprile 2018. Successivamente, in caso di approvazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso, previa istruttoria del Comitato per le nomine e la remunerazione rispetto al testo del Regolamento e su proposta di Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato quanto all'individuazione dei Beneficiari.

3.8. Prezzo di mercato delle Azioni, registrato nelle predette date

Il prezzo ufficiale delle Azioni sul Mercato Telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., è stato il seguente:

- 15 febbraio 2018 – euro 0,6884
- 26 febbraio 2018 – euro 0,7379
- 6 marzo 2018 – euro 0,7695

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

L'effettivo trasferimento ai Beneficiari delle Azioni oggetto delle *Performance Shares* avverrà alla Maturazione, subordinatamente all'accertamento non discrezionale del grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance* e fermo il successivo *Lock-up*. Alla luce di quanto sopra, la Società non prevede di approntare alcun presidio particolare in relazione alle situazioni sopra richiamate, fermo il rispetto delle discipline applicabili.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari di Performance Shares, corrispondenti a un pari numero massimo di Azioni, il cui effettivo trasferimento avverrà alla Maturazione in misura variabile, in funzione del livello di raggiungimento dei Parametri di Performance (e nel rispetto della disciplina dell'early termination di cui al punto 4.8). Le Performance Shares non potranno essere trasferite né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione da parte dei Beneficiari.

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

Il Piano non prevede più cicli di assegnazione, ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di assegnare Performance Shares, su proposta del Presidente Esecutivo o dell'Amministratore Delegato, nel corso del Periodo di Vesting, comunque non oltre il mese di gennaio 2020 e nel rispetto del limite massimo di n. 55.000.000 Azioni riservate a servizio della Seconda Tranche del Piano.

Al momento di Maturazione delle Performance Shares, sarà accertato dal Consiglio di Amministrazione il grado di raggiungimento dei Parametri di Performance e dunque il numero di Azioni da trasferire a titolo gratuito ai Beneficiari, con conseguente accredito sui conti titoli individuali loro intestati, all'uopo approntati dall'Emittente.

4.3. Termine del Piano

Il Piano avrà scadenza al momento di Maturazione delle Performance Shares, con conseguente accredito delle Azioni sui conti titoli dei Beneficiari, fermo il successivo Lock-up.

4.4. Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle categorie indicate

Il Piano non prevede più cicli, ma consente l'attribuzione di Performance Shares nell'ambito della Seconda Tranche – e fermo il numero massimo di Azioni a servizio del Piano, complessivamente pari a 85.000.000 – sino al gennaio 2020 (incluso).

Per tutte le Performance Shares assegnate (e non estinte) la Maturazione avverrà identicamente al momento dell'approvazione consiliare del bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2020, con contestuale accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di Performance.

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

Le *Performance Shares* maturano in numero variabile in funzione del grado di raggiungimento dei Parametri di Performance, quale accertato dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2020.

Nella scelta dei Parametri di *Performance* il Consiglio di Amministrazione è stato guidato dall'esigenza di individuare indicatori semplici, di immediata leggibilità e percezione da parte del mercato e della popolazione incentivata, oltre che validi indici del successo del piano industriale a cui la Società si impegna: tali sono parsi l'andamento di borsa "semplice" (anziché, per esempio, il TSR) e il *free cash flow*.

La *relative performance* dell'Azione (peso: 70%) sarà

– calcolata

- ✓ dal 1° gennaio 2018 per gli assegnatari di *Performance Shares* in sede di attribuzione iniziale; dal 1° gennaio 2019 per gli assegnatari successivi e sino al 31 gennaio 2019; dal 1° gennaio 2020 per gli assegnatari dal 1° febbraio 2019 e sino al 31 gennaio 2020,
- ✓ sino al 31 dicembre 2019 in caso di *early termination* con mantenimento del diritto e sino al 31 dicembre 2020 nei restanti casi,

considerando la media dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei trimestri precedenti inizio e fine periodo, con troncamento al secondo decimale;

- raffrontata alla *performance* media di borsa calcolata con analoghe modalità e conseguita nello stesso periodo dalle azioni emesse 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 (il “*Peer Basket*”), nei rispettivi mercati principali di quotazione.

Rispetto a detto Parametro di *Performance* la metrica di *payout* prevede:

- minimo in caso di allineamento della *performance* dell'Azione alla *performance* media del *Peer Basket*;
- *target* in caso di *performance* dell'Azione superiore del 10% alla *performance* media del *Peer Basket*;
- massimo in caso di *performance* dell'Azione superiore del 20% alla *performance* media del *Peer Basket*,

con interpolazione lineare (i) fra valore minimo e valore *target* e (ii) fra valore *target* e valore massimo, ferma l'applicazione della condizione della *performance* borsistica assoluta positiva dell'Azione per dare accesso a un *payout* superiore al valore *target*.

Il Parametro di *Performance* legato alla generazione di cassa è rappresentato dal flusso di cassa netto cumulato nel triennio, come da *guidance* di piano 2018-2020, prima del dividendo, dell'investimento in frequenze, ed a parità di perimetro, ovvero senza includere l'effetto di acquisizioni e cessioni di partecipazioni (M&A), nonché a parità di principi contabili.

Il valore *target* sarà ricalcolato - nell'arco del piano - escludendo l'impatto connesso a variazioni nell'area di consolidamento, nei tassi di cambio e nei principi contabili. Questo sarà effettuato con riferimento agli esercizi 2018, 2019 e 2020 per gli assegnatari di *Performance Shares* in sede di attribuzione iniziale; rispetto agli esercizi 2019 e 2020 per gli assegnatari successivi e sino al 31 gennaio 2019; rispetto all'esercizio 2020 per gli assegnatari dal 1° febbraio 2019 e sino al 31 gennaio 2020. L'esercizio 2020 è escluso in caso di *early termination* con mantenimento del diritto.

La metrica di *payout* prevede il raffronto del dato calcolato come sopra con l'obiettivo di euro 4.5 miliardi cumulati risultante dal piano industriale del Gruppo 2018-2020 comunicato in data 6 marzo 2018, con assunzione di avanzamento lineare nei tre esercizi (l'“Obiettivo”) e pagamento:

- minimo, in caso di raggiungimento del 90% dell'Obiettivo;
- *target*, in caso di raggiungimento del 105% dell'Obiettivo;
- massimo, in caso di raggiungimento del 115% dell'Obiettivo.

Il numero di *Performance Shares* maturate, in caso di valore accertato a livelli intermedi rispetto a quelli sopra riportati, sarà calcolato con criterio d'interpolazione lineare.

4.6. Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari oggetto del Piano

Le *Performance Shares* saranno attribuite ai Beneficiari a titolo personale, e non potranno essere trasferite né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di atti di disposizione.

A seguito di Maturazione, le Azioni accreditate sui conti titoli individuali dei Beneficiari all'uopo approntati dall'Emittente saranno soggette a *Lock-up*.

E' inoltre vigente in TIM un meccanismo contrattuale di *clawback* che consente il recupero della retribuzione variabile attribuita agli Amministratori Esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche. Il *clawback* è attivabile

nei tre anni successivi ai pagamenti (inclusi quelli azionari) 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* dei dati di bilancio.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging per neutralizzare eventuali divieti di vendita delle Azioni rivenienti dalla maturazione delle Performance Shares

Non previste.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Le *Performance Shares* si estingueranno definitivamente e senza alcuna forma di ristoro in caso di (i) decesso dei Beneficiari o (ii) venir meno a qualsiasi titolo del loro rapporto di lavoro/collaborazione con la Società (o con una Controllata, ancorché diversa dalla società del Gruppo in capo alla quale tale rapporto sussisteva al momento dell'attribuzione del Piano) nel corso dei primi due esercizi (2018 e 2019) del Periodo di *Vesting*.

In caso di:

- mancato rinnovo di Amos Genish nella carica di Amministratore Delegato in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione in carica, alla scadenza naturale del mandato dell'organo collegiale (assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019),
- premorienza o cessazione del rapporto di lavoro/collaborazione (i) con la Società da parte dell'Amministratore Delegato, ovvero (ii) con la Società o una Controllata da parte dei restanti Beneficiari, successivamente al 1° gennaio 2020, e sempre che i cessati si qualifichino come *good leavers*, le *Performance Shares*, ridotte per un numero corrispondente a un intero esercizio del complessivo Periodo di *Vesting*, resteranno suscettibili di Maturazione.

Si qualificano come *good leavers* coloro il cui rapporto di lavoro/collaborazione con la Società (o una Controllata) cessa per (i) pensionamento; (ii) cessazione consensuale con mantenimento delle *Performance Shares* (comunque subordinato all'assunzione da parte del Beneficiario di un impegno di non concorrenza verso la Società di durata non inferiore a 12 mesi); (iii) collocamento al di fuori del perimetro del Gruppo, per qualsiasi causa, della società con cui il beneficiario intrattiene il suo rapporto di lavoro/collaborazione; (iv) licenziamento per giustificati motivi oggettivi; (v) invalidità totale e permanente.

Successivamente alla Maturazione, le vicende del rapporto di lavoro/collaborazione con la Società (o con una Controllata) rilevano solo ai fini dell'applicazione della disciplina del *clawback* (cfr. punto 4.6).

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Il Piano non prevede cause di annullamento.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile

Il Piano non prevede riscatto da parte della Società.

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

Non applicabile.

4.12. Valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data dell'assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento finanziario

Alla data del presente documento, non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso dal Piano per l'Emittente, in quanto tale onere è condizionato dal numero di Performance Shares effettivamente assegnate, determinato secondo le modalità precedentemente illustrate, e dal grado di raggiungimento dei Parametri di Performance.

Ai sensi dell'IFRS 2 (Pagamenti basati su azioni), la Società e, ove applicabile, ciascuna Controllata rileverà, per la parte di rispettiva competenza, lungo il periodo di maturazione il fair value delle Performance Shares assegnate. Tale ammontare verrà rilevato pro-rata temporis a conto economico separato lungo il periodo di maturazione tra i costi del personale in contropartita ad una riserva di patrimonio netto. Gli oneri così rilevati tra i costi del personale saranno deducibili ai fini IRES e IRAP in capo alla Società e a ciascuna Controllata con sede in Italia ove possibile applicare i principi IFRS 2, per la parte di rispettiva competenza.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Sono destinate a servizio del Piano massime n. 85.000.000 Azioni, corrispondenti allo 0,559% del capitale ordinario al 6 marzo 2018.

A servizio dell'iniziativa potranno essere utilizzate le azioni proprie già in portafoglio della Società. E' fatta peraltro espressa riserva di definire, nel corso del triennio 2018-2020, ulteriori modalità per acquisire la disponibilità di Azioni da destinare all'iniziativa.

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

Fermo il *Lock-up* biennale, non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali inerenti alle Azioni rivenienti dalla Maturazione delle *Performance Shares*.

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

Non applicabile.

