

2018

Relazione
sulla
Remunerazione



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

Relazione sulla Remunerazione 2018

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 02 2019)
disponibile sul sito internet www.telecomitalia.com)

INDICE

1	LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE
2	PREMESSA E EXECUTIVE SUMMARY
5	SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019
5	Soggetti coinvolti nel Processo di Remunerazione
5	Assemblea degli Azionisti
5	Consiglio di Amministrazione
5	Comitato per le Nomine e la Remunerazione
6	Collegio Sindacale
7	LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019
7	Remunerazione Fissa
8	Remunerazione Variabile di Breve termine
9	Remunerazione Variabile di Lungo termine
10	Trattamento di severance e Non Competition
11	La clausola di clawback
11	L'area dei benefit e del welfare
12	REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
12	Remunerazione dei Consiglieri
13	Remunerazione del Presidente
13	Remunerazione dell'Amministratore Delegato
15	Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche
18	SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2018
18	Componenti del Consiglio di Amministrazione
19	Presidente Esecutivo
19	Presidente
20	Vice Presidente Esecutivo
20	Vice Presidente
21	Amministratore Delegato
22	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
23	COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2018
23	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



Alfredo Altavilla

Presidente del Comitato per le
Nomine e la Remunerazione

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

Gentili signore e signori azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Telecom Italia, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Remunerazione per l'anno 2018.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti, il documento illustra nella prima sezione la politica di remunerazione per l'anno 2019 per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche e nella seconda sezione il consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2018, integrato dalle partecipazioni azionarie detenute nella Società e nelle sue controllate da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'anno 2018 è stato caratterizzato dal rinnovo sia del Consiglio di Amministrazione sia di numerose posizioni manageriali apicali della Società.

In un contesto di mutamento organizzativo e di mercato, il Comitato si è posto l'obiettivo 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 gli argomenti affrontati: tra i principali il lancio del nuovo Piano di performance share 2018-2020, le tematiche di remunerazione connesse al rinnovo del Vertice, la successione nella posizione di AD; l'esame dei pacchetti retributivi dell'Amministratore Delegato e del Presidente, con successivo trasferimento al Consiglio di Amministrazione delle proprie raccomandazioni al riguardo.

Nell'ultima parte dell'anno il Comitato si è occupato di ridisegnare l'architettura del sistema di incentivazione variabile a breve termine (MBO) con particolare riguardo sia alla fissazione dell'obiettivo gate, che alla individuazione degli obiettivi economico-finanziari e funzionali correlati ai nuovi indirizzi strutturali e strategici dell'azienda.

Fiducioso che la presente Relazione testimoni l'impegno del Comitato al rispetto delle logiche di trasparenza richieste dalla normativa e che la Società fa proprie, Vi ringrazio per l'adesione e il supporto che vorrete dare alle politiche impostate per il 2019.

Alfredo Altavilla

Presidente del Comitato per le
Nomine e la Remunerazione

PREMESSA

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione (nel seguito: “il Comitato”), illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2019 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;
- nella seconda sezione, l’attuazione delle politiche retributive e i compensi corrisposti nell’esercizio 2018 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di TIM.

La Politica descritta nella prima sezione 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.

Executive Summary

La politica di remunerazione di TIM ha l’obiettivo di garantire i necessari livelli di competitività dell’impresa sul mercato del lavoro e di sostenere il conseguimento degli obiettivi considerati strategici dall’Azienda. 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, nell’ottica di perseguire risultati sostenibili nel lungo periodo in coerenza con la politica di gestione dei rischi, propria del *business* di TIM.

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

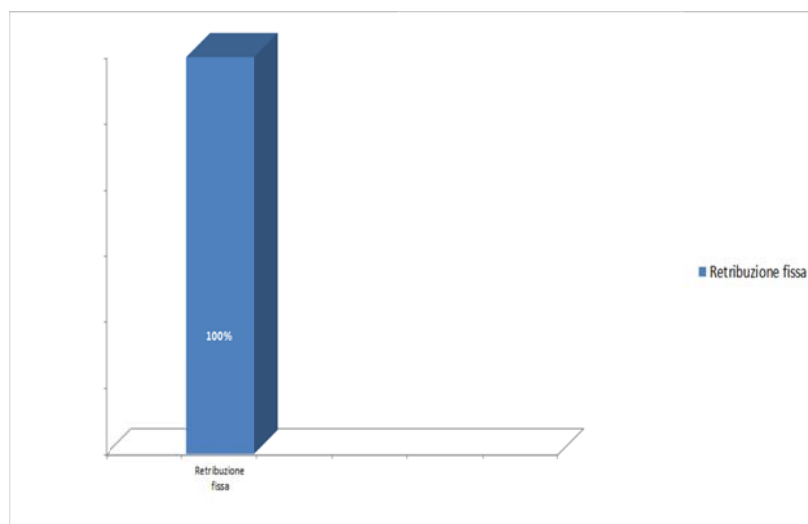
di cui di seguito sono sintetizzati gli elementi fondamentali.

Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione	Valori Economici
Remunerazione Fissa (si veda pag.7)	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 2019 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.	Presidente: 600.000€ annui lordi. Amministratore Delegato: 1.400.000 € annui lordi totali, di cui: • 400.000€ lordi come compenso per la carica • 1.000.000€ lordi per il rapporto di lavoro dipendente. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS): commisurata al ruolo ricoperto.
Remunerazione variabile a breve termine (MBO) (si veda pag .8)	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	Gli incentivi sono erogati in funzione dei risultati conseguiti nell’anno di riferimento, secondo una scala di payout pari a 50%-100%-150%, con interpolazione lineare tra minimo e target e tra target e massimo. Gli obiettivi sono fissati con riferimento ad indicatori quantitativi, coerenti con le priorità strategiche e industriali, misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi. Gli obiettivi sono: di Gruppo/Aziendali e strategici/specifici di ruolo. Si conferma la presenza di un obiettivo “gate”, costituito dall’EBITDA TIM	Presidente: non prevista Amministratore Delegato: valore lordo a target pari a 1.400.000€ (100% della Remunerazione Fissa). DRS: valore lordo a target fino al 50% della Remunerazione Fissa e commisurato al ruolo ricoperto. Resp. Funzioni di Controllo: valore lordo a target pari al 35% della Remunerazione Fissa.

Elemento Retributivo	Finalità e caratteristiche	Descrizione	Valori Economici
	diversificate in funzione del ruolo ricoperto.	Group, applicato a tutti i beneficiari. La retribuzione variabile eventualmente erogata è soggetta alla clausola di clawback.	
Remunerazione variabile a lungo termine (si veda pag .9)	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 in base al ruolo ricoperto.	Al Presidente è attribuito un trattamento di fine mandato, da liquidare al termine del 2020 in funzione della efficacia nella gestione del Board. Il Piano di Performance Share 2018-2020, con vesting period triennale e lock up di 2 anni, è un piano one-shot, 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 (Stock Performance) sia ad indicatori economico-finanziari (Equity Free Cash Flow). Il Piano è soggetto alla clausola di claw back.	Presidente: pari a 400.000 €, soggetto a valutazione da parte del Board. Amministratore Delegato: il valore target annuale per il biennio 2019-2020 è pari a 2 volte la Remunerazione Fissa. DRS e Altri Managers (inclusi Resp.li Funzioni di Controllo): target annuale dal 25% al 75% della Remunerazione Fissa.
Severance (si veda pag .10)	Regolamenta l'indennità da riconoscere nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o cessazione dal rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa.	Alla clausola di severance potrà associarsi una clausola di non competition, in funzione della rilevanza e della strategicità del ruolo ricoperto.	Amministratori Esecutivi: non superiore a 24 mesi di remunerazione. DRS: trattamenti previsti da legge, CCNL, accordi individuali per un massimo di 36 mensilità (ivi incluso il preavviso).
Benefit e Welfare (si veda pag .11)	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: copertura spese sanitarie, previdenza integrativa, polizze assicurative, servizi alle persone, check up, prestiti, auto ad uso promiscuo, telefono cellulare.	

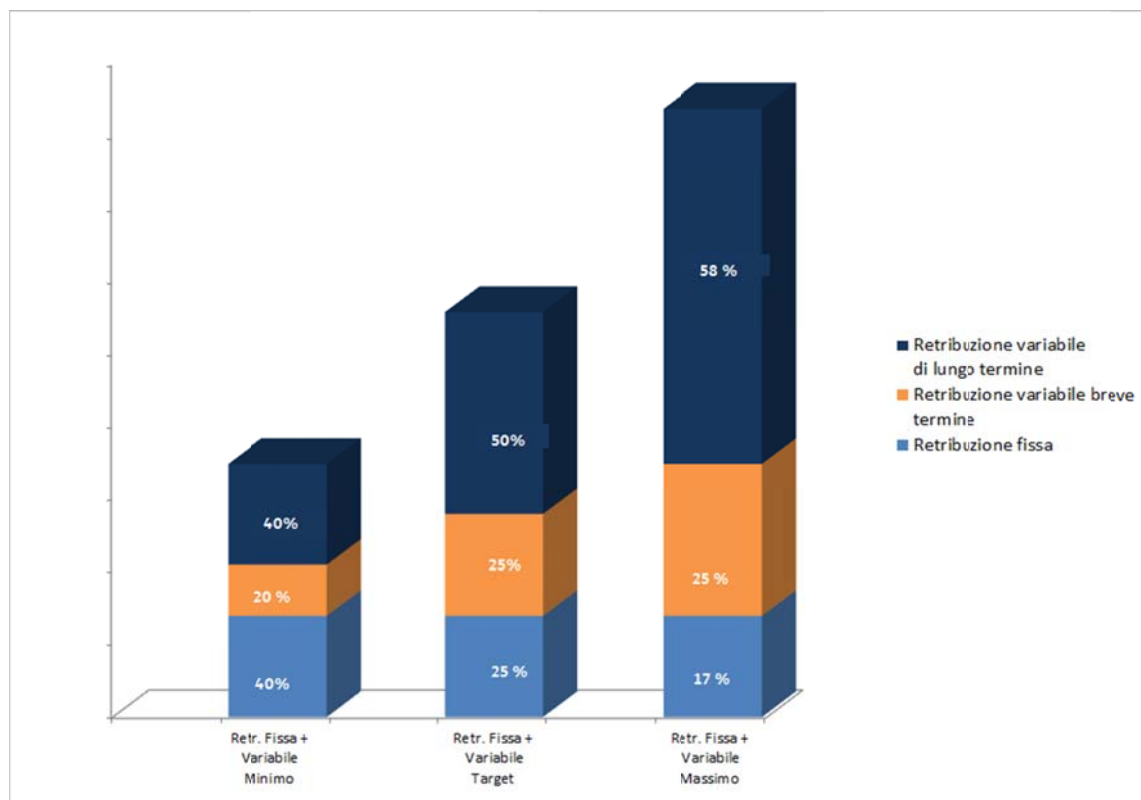
Per i ruoli apicali di Telecom Italia (Presidente, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche), di seguito sono descritti i pay-mix ipotizzati per il 2019 (le percentuali assumono l'erogazione del valore target annuale sia per il sistema di incentivazione di breve – MBO – che per il Piano di Performance Share 2018-2020):

PRESIDENTE

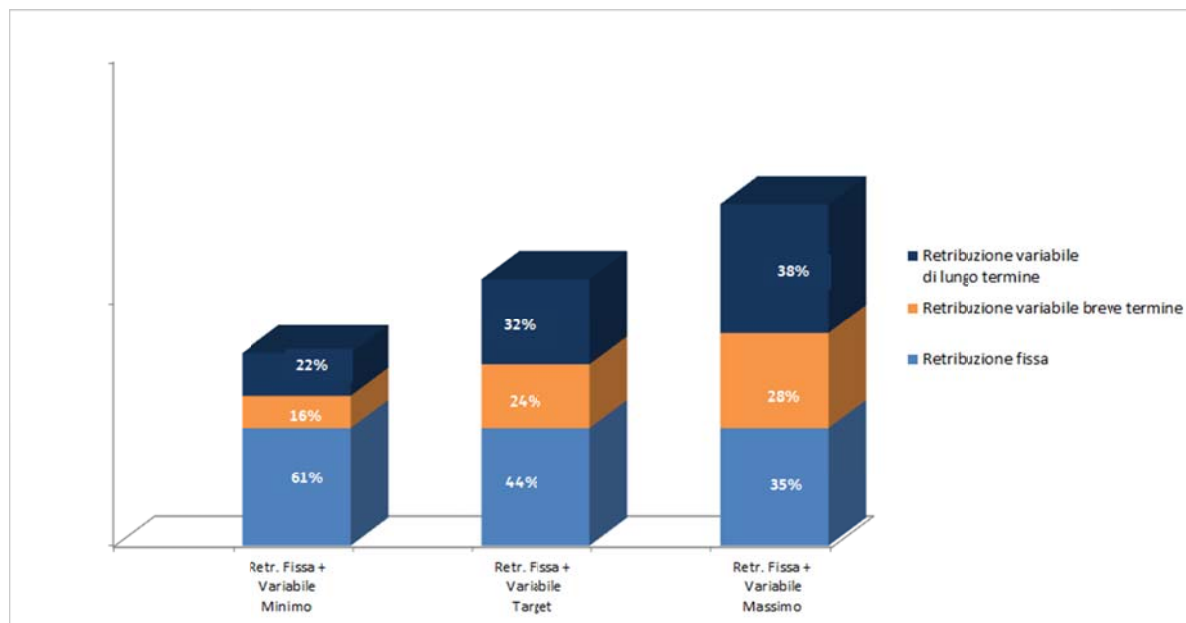


Il pay mix del Presidente viene rappresentato al netto dell'incentivazione di lungo periodo – erogabile solo al termine del 2020 – e collegata alla positiva valutazione nella gestione del Board.

AMMINISTRATORE DELEGATO



DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE



Il bilanciamento tra componente fissa e variabile rispetto agli obiettivi strategici fissati dalla Società consente di sostenere e premiare le performance, attraverso la partecipazione al rischio di impresa, e al contempo di perseguire i fini fondamentali della Società.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019

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
- Determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche
- 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
- Definisce la 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
- Predispose 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 previsti dai piani 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
- Segue l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le best practice di mercato in materia di remunerazione, cogliendo spunti per l'impostazione e il miglioramento della politica retributiva
- 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 sul sito www.telecomitalia.com, sezione Il Gruppo, canale *Sistema di Governance*.

Per il 2019, 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
- Implementazione operativa e monitoraggio del sistema MBO per l'anno in corso
- Monitoraggio del Piano Long Term Incentive 2018 – 2020
- Predisposizione della Relazione sulla Remunerazione e avvio istruttoria per la politica di remunerazione per l'anno successivo
- Piani di successione: aggiornamento e monitoring del processo
- Board Evaluation: identificazione advisor.



Dal suo insediamento (maggio 2018) e sino alla data di approvazione della Relazione sulla Remunerazione, il Comitato si è riunito 12 volte. Agli incontri ha partecipato il Responsabile della Funzione Human Resources and Organizational Development e sono stati di volta in volta invitati a fornire supporto i manager responsabili delle tematiche oggetto di discussione. Per la determinazione del Compensation package del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Comitato ha fatto ricorso alla Società di consulenza Russell Reynolds, che lo ha supportato altresì in occasione del processo di successione dell'Amministratore Delegato, a seguito della revoca delle attribuzioni già conferite al Consigliere Amos Genish.

Per lo svolgimento delle sue funzioni, si avvale della collaborazione delle competenti strutture della Società e del supporto di consulenti esterni. Da ottobre 2018 si è avvalso in particolare dell'assistenza fornita da Mercer Italia, che non presta altre attività per le società del Gruppo.

Il Comitato per la Remunerazione è composto, dal giugno del 2018, dai seguenti Amministratori:

Nome	Qualifica
Alfredo Altavilla	Presidente, non esecutivo Indipendente
Paola Bonomo	Componente non esecutivo indipendente
Giuseppina Capaldo	Componente non esecutivo indipendente
Rocco Sabelli	Componente non esecutivo indipendente
Michele Valensise	Componente non esecutivo indipendente

Per ulteriori informazioni sul Comitato si rinvia alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di TIM per l'esercizio 2018.

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.

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 2019

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, a fronte di una performance sostenibile.

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, ivi inclusa quella di genere
- l'allineamento degli interessi del *management* alla creazione di valore per gli azionisti così come la sostenibilità dei risultati nel lungo termine
- la salvaguardia delle coerenze a livello di Gruppo, pur tenendo conto della diversità dei mercati di riferimento.

La definizione delle politiche viene supportata dall'analisi delle prassi di mercato sia in termini di livelli retributivi, sia relativamente alla composizione dei pacchetti retributivi, avendo come riferimento un panel di aziende del comparto Telco e Media 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 2019 si conferma l'orientamento al progressivo allineamento alle prassi di mercato.

La necessità di garantire una gestione aziendale economicamente sostenibile determina la selettività degli interventi retributivi, soprattutto sulla componente fissa, i quali riguarderanno i casi di elevata qualità della risorsa e disallineamento rispetto al mercato 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 riconosciuti e certificati a livello internazionale. Annualmente Tim verifica il suo posizionamento retributivo attraverso benchmark di mercato che analizzano il contesto sia nazionale sia internazionale.

L'allineamento tendenziale della retribuzione fissa ai riferimenti di mercato sarà perseguito secondo le necessarie gradualità e con modalità differenziate:

- per le risorse con alta seniority, forte esposizione sul mercato e rilevanza della posizione ricoperta – nel cui ambito ricadono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche – si prenderà a riferimento la mediana del mercato di riferimento, con possibilità di trapiantare valori anche superiori;
- per le altre risorse verranno presi a riferimento valori inferiori alla mediana di mercato.

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Il Sistema Incentivante di Breve Termine

Per il 2019 si conferma nel sistema MBO la presenza di un obiettivo “gate” costituito dall’indicatore aziendale EBITDA di Gruppo, che continua a costituire condizione di accesso al premio collegato a tutti gli obiettivi assegnati ai beneficiari del Piano di incentivazione.

Al fine di differenziare il livello di sfida richiesto al management nel raggiungimento dell’obiettivo gate, si introduce un livello minimo diversificato:

- 95% del valore posto a livello target, pari al budget, per Amministratore Delegato, i suoi diretti riporti e Responsabili delle Funzioni di Controllo a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione
- 90% del valore posto a livello target per la restante popolazione manageriale.

Relativamente alla tipologia degli obiettivi assegnati, si conferma, per i diretti riporti dell’amministratore Delegato, il focus sugli obiettivi economico-finanziari attribuiti all’Amministratore Delegato e si introduce un obiettivo strategico collegato al Piano Industriale; per gli altri manager vengono considerati gli obiettivi economico-finanziari maggiormente significativi, recuperando adeguato spazio agli obiettivi specifici di ruolo, comunque misurabili oggettivamente.

Gli obiettivi saranno quindi di Gruppo/Strategici o di Gruppo/specifici di ruolo, con pesi indicati nelle tabelle sotto riportate. Inoltre, viene definitivamente superato il Performance Management come obiettivo inserito all’interno dell’MBO; la valutazione dei comportamenti manageriali sarà comunque assicurata nell’ambito del corrispondente processo di monitoraggio, parallelo e indipendente dal sistema MBO.

Executive Committee	OBIETTIVI	2019	PESO
	TIM GROUP EBITDA (GATE)		30%
	TIM GROUP SERVICES REVENUES		20%
	TIM GROUP OPERATING FREE CASH FLOW		20%
	TIM GROUP NET FINANCIAL POSITION		10%
	1 STRATEGIC OBJECTIVE		20%

Altri Manager	OBIETTIVI	2019	PESO
	TIM GROUP EBITDA (GATE)		30%
	TIM GROUP SERVICES REVENUES		10%
	TIM GROUP OPERATING FREE CASH FLOW		10%
	3 ROLE SPECIFIC OBJECTIVES		50%

Per il 2019, inoltre, viene superata la differenziazione delle curve di payout tra Vertice e restante popolazione manageriale. La maturazione del premio collegato al sistema seguirà la scala 50%-100%-150% precedentemente prevista solo per gli Amministratori Esecutivi.

Per livelli di raggiungimento intermedi è prevista l’interpolazione lineare, reintrodotta per la restante popolazione manageriale beneficiaria del Piano - rispetto allo scorso biennio - anche per i livelli tra il minimo e il target.

Per i diretti riporti del Vertice, i valori target del premio saranno fissati fino al 50% della componente fissa. Per le restanti risorse beneficiarie del piano, i valori target saranno fissati - sulla base della complessità del ruolo ricoperto - fino al 30% della componente fissa.

Il premio eventualmente maturato 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 - di regola 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 è stato lanciato il Piano Long Term 2018-2020, mediante assegnazione di Performance Share.

Il Piano intendeva 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.

Il Piano di Performance Share prevede l'assegnazione a titolo gratuito di azioni della Società, la cui maturazione è condizionata al raggiungimento delle sotto riportate Performance Condition, definite in linea con i principali obiettivi di Piano Strategico 2018-2020:

- **Stock performance (peso 70%)**

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

<i>BT Group PLC</i>
<i>Deutsche Telekom AG</i>
<i>Elisa OYJ.</i>
<i>Koninklijke KPN NV</i>
<i>Orange SA</i>
<i>Proximus SADP</i>
<i>Swisscom AG</i>
<i>Telefonica SA</i>
<i>Telenor ASA</i>
<i>Telia Co AB,</i>
<i>Vodafone Group PLC</i>

I valori di raggiungimento del parametro sono così fissati:

- 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 sono 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 di 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 qualificano come *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 a lock up, ferma restando la facoltà per i beneficiari di vendere contestualmente all'attribuzione delle azioni un numero di azioni sufficiente a garantire la copertura di tutti i costi connessi all'operazione, comprese imposte, commissioni e altre spese a carico del beneficiario.

Per maggiori dettagli, si rinvia all'apposito documento informativo, consultabile alla pagina internet www.telecomitalia.com.

All'Assemblea del 29 Marzo 2019, sarà proposta la revisione del parametro di Equity Free Cash Flow con allineamento del parametro stesso ai target 2019 e 2020, come da Piano Industriale 2019-2021 (cfr. Relazione all'Assemblea degli Azionisti e Supplemento al Documento Informativo).

Special Award

Lo Special Award, introdotto nel 2016 con la nomina del dott. Cattaneo quale Amministratore Delegato, 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 a clawback) pagato alla fine del ciclo, costituito per l'80% in azioni e il resto in cash.

Lo Special Award 2016-2019 è stato superato in seguito all'uscita del dott. Flavio Cattaneo; 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.

TRATTAMENTO DI SEVERANCE E NON COMPETITION

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 senza giusta causa, 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 Annuale Lorda + MBO).

Sarà cura dell'Amministratore Delegato individuare le risorse che – per rilevanza e strategicità del ruolo ricoperto – possono essere destinatarie del trattamento di severance, al quale – di volta in volta – potrà associarsi un patto di non competition.

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.

L'AREA DEI BENEFIT E DEL WELFARE

L'area dei benefit e del welfare costituisce l'elemento non monetario della retribuzione. In particolare:

- i **benefit** sono beni messi a disposizione dei beneficiari, in funzione del ruolo ricoperto e sono finalizzati a migliorare il loro benessere
- 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.

Per il 2019 l'Azienda conferma il consistente investimento in termini di risorse economiche dedicate a quest'area.

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 2018 in euro 2.200.000 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2018 ha ripartito detto importo attribuendo euro 100.000 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

Fulvio Conti (P)
Luigi Gubitosi (AD)
Massimo Ferrari
Arnaud Roy de Puyfontaine
Rocco Sabelli

Compensi:

€ 25.000 per consigliere (il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato non percepiscono tale compenso)

Comitato per il Controllo e i Rischi

Paola Giannotti De Ponti (P)
Massimo Ferrari
Marella Moretti
Lucia Morselli
Michele Valensise

Compensi:

Membri: € 45.000
Presidente: € 65.000

Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Alfredo Altavilla (P)
Paola Bonomo
Giuseppina Capaldo
Rocco Sabelli
Michele Valensise

Compensi:

Membri: € 40.000
Presidente: € 60.000

Comitato Parti Correlate

Lucia Morselli (P)
Giuseppina Capaldo
Maria Elena Cappello
Marella Moretti
Dante Roscini

Compensi:

Membri: € 25.000
Presidente: € 40.000

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE

Si riporta di seguito la descrizione del pacchetto retributivo del Presidente, quale determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 luglio 2018 e 20 febbraio 2019:

- **Componente fissa**

Per le funzioni di Presidente è determinata su base annua in 600.000 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**

Al Presidente è attribuito un trattamento di fine mandato, di importo pari a 400.000 euro lordi, condizionato alla valutazione della sua efficacia nella carica, qualora per ciascuno degli esercizi 2019 e 2020 in sede di Board Review venga espressa una valutazione positiva di almeno 4 su 5. Tale componente non è pertanto legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e non è soggetta a clawback. Inoltre, il Presidente non è destinatario di piani di incentivazione azionari.

- **Trattamento di severance**

Non è stato contrattualizzato alcuno specifico trattamento di severance.

- **Benefit**

Il Presidente non usufruisce dei benefici previsti per la generalità della dirigenza top della Società; è previsto solo il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento della carica, ai sensi dello Statuto.

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 18 novembre 2018, all'atto dell'assunzione con qualifica di Direttore Generale e del conferimento dell'incarico di Amministratore Delegato al Dottor Luigi Gubitosi:

- **Componente fissa**

- **Remunerazione Annuale Lorda fissa**

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

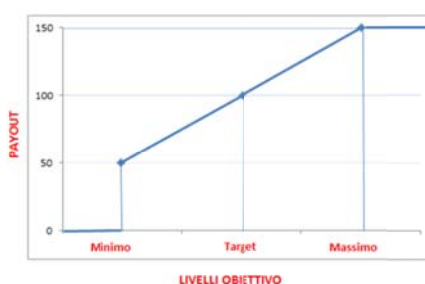
- **Emolumento fisso (ex art. 2389 I comma c.c.)**

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.).

La componente fissa dell'Amministratore Delegato è da ritenersi adeguata a remunerare il ruolo ricoperto nel caso in cui la componente variabile di seguito descritta non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

- **Componente variabile a breve termine**

Per ciascun esercizio di carica, è assegnata all'amministratore Delegato una componente variabile di breve periodo, correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, nella misura target (100%) di € 1.400.000 lordi; è applicata una scala parametrica che riconosce un premio pari al 50% del target in caso di raggiungimento del livello minimo, fino ad un premio pari al 150% del target in caso di raggiungimento dell'obiettivo al livello massimo.



Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, quindi sono possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi per l'apprezzamento dei quali si utilizzerà il meccanismo di interpolazione lineare. Il Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2019 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 2019:

	Obiettivi	Peso	Min (% tgt)	Tgt	Max (% tgt)
A	TIM Group Ebitda GATE	30%	95%	budget	105%
B	TIM Group Operating Free Cash Flow	30%	-12%	budget	+12%
C	TIM Group Services Revenues	15%	-2%	budaet	+2%
D	TIM Group Net Financial Position Adj.	15%	+2,5%	budget	-2,5%
E	Progetto di massimizzazione del valore dell'infrastruttura di rete fissa di TIM	10%	Valutazione delle milestone di avanzamento del Progetto a cura del Consiglio di Amministrazione		

Per il 2019, si conferma l'obiettivo gate TIM Group EBITDA, 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. Per l'Amministratore Delegato il livello minimo dell'obiettivo gate è fissato al 95% del valore posto a livello target.

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**

Per il biennio 2019-2020 è stato assegnato all'Amministratore Delegato il Piano Long Term 2018-2020. Il target annuale di partecipazione al Piano è pari al 200% della componente fissa; in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, il premio maturato può riguardare il 350% della componente fissa per ciascun anno di partecipazione al Piano.

La corresponsione di tale forma di remunerazione è soggetta ad un differimento (lock up) di due anni successivi alla maturazione delle azioni, correlata al raggiungimento dei parametri di performance.

Tale forma di remunerazione è soggetta a clausola di clawback.

Per maggiori dettagli relativi al Piano LTI 2018-2020 si rinvia al documento informativo dell'iniziativa consultabile all'indirizzo internet www.telecomitalia.com.

Per le modifiche proposte all'Assemblea del 29 marzo 2019, si veda quanto riportato a pag. 10.

- 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, in aggiunta al preavviso, 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). L'Azienda è inoltre coperta da una "polizza per rischi professionali" per tutti i propri Directors & Officers.

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

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

Amministratori:	
Luigi Gubitosi	Amministratore Delegato e Chief Executive Officer di Telecom Italia S.p.A. ¹ Direttore Generale ¹
Dirigenti:	
Sami Foguel	Chief Executive Officer Tim Brasil
Mario Di Mauro	Responsabile di Innovation & Customer Experience ²
Lorenzo Forina	Chief Revenue Office ³
Carlo Nardello	Chief Strategic Development & Transformation Office ⁴
Agostino Nuzzolo	Responsabile Legal and Tax ⁵
Piergiorgio Peluso	Responsabile Administration, Finance and Control
Elisabetta Romano	Chief Technology Office ⁶
Luciano Sale	Responsabile Human Resources & Organizational Development ⁷
Stefano Siragusa	Chief Wholesale Infrastructures Network & Systems Office ⁸
Anna Spinelli	Responsabile Procurement Unit & Real Estate ⁹

¹ Dal 18 novembre 2018

² dal 7 gennaio 2019; fino al 6 gennaio Responsabile di Strategy, Innovation & Quality

³ dal 18 gennaio 2019, data in cui le preesistenti funzioni Chief Business & Top Clients Office – affidata a Lorenzo Forina - e Chief Consumer Office – affidata a Stefano Azzi – vengono superate.

⁴ dal 20 febbraio 2019

⁵ dal 7 gennaio 2019; fino al 6 gennaio Responsabile di Legal, Regulatory & Tax

⁶ dal 1° luglio 2018

⁷ dal 5 febbraio 2019; precedentemente la responsabilità della funzione era attribuita a Riccardo Meloni

⁸ dal 12 Aprile 2018; fino all'11 Aprile Chief TIM Infrastructures Office

⁹ dal 3 settembre 2018

La struttura del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ad esclusione dell'Amministratore Delegato, per il 2019 è così costituita:

- **Componente fissa**

L'indirizzo per il 2019 è di mantenere le retribuzioni in linea con le prassi di mercato, prevedendo criteri selettivi di adeguamento della remunerazione fissa.

- **Componente Variabile a Breve Termine (MBO)**

Il piano di incentivazione annuale per il 2019 è collegato al raggiungimento di una combinazione di obiettivi predefiniti:

- a) obiettivi aziendali di natura economico-finanziaria;
- b) obiettivi strategici correlati al Piano Industriale.

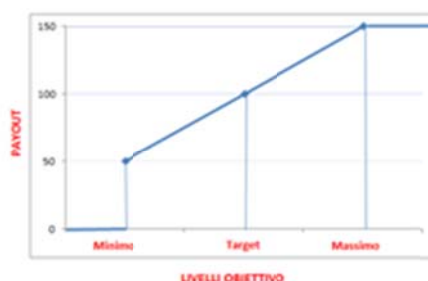
La ripartizione degli obiettivi viene descritta nella tabella seguente:

OBIETTIVI	PESO
TIM GROUP EBITDA (GATE)	30%
TIM GROUP SERVICES REVENUES	20%
TIM GROUP OPERATING FREE CASH FLOW	20%
TIM GROUP NET FINANCIAL POSITION	10%
1 STRATEGIC OBJECTIVE	20%

Anche per il 2019 è previsto un obiettivo gate che - al livello minimo - costituisce condizione di accesso all'intero sistema incentivante. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategica il livello minimo dell'obiettivo gate è fissato al 95% del valore posto a livello target.

La scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi riconosce un premio pari al 50% del valore target assegnato in caso di raggiungimento del livello minimo, fino ad un premio pari al 150% del target assegnato in caso di raggiungimento pari o superiore al livello obiettivo 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 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.

- **Componente Variabile a Lungo Termine**

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica è stato assegnato il Piano Long Term 2018-2020, descritto a pag. 9, con un target annuale di partecipazione pari al 75% della componente fissa; in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, il premio maturato può riguardare il 112,5% della componente fissa per ciascun anno di partecipazione al Piano.

La corresponsione di tale forma di remunerazione è soggetta ad un differimento di due anni (lock up) successivi alla maturazione delle azioni, correlata al raggiungimento dei parametri di performance.

Tale forma di remunerazione è soggetta a clausola di claw-back.

Per le modifiche proposte in Assemblea del 29 marzo 2019, si veda quanto riportato a pag. 10.

- **Special Award**

Lo Special Award 2016-2019 è stato superato nel 2017.

Alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati destinatari dello Special Award e riceveranno il bonus maturato nel 2016, a seguito dell'approvazione del Bilancio 2019.

Lo Special Award è soggetto a clausola di claw-back.

- **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 Annuale Lorda + MBO).

Sarà cura dell'Amministratore Delegato individuare le risorse che – per rilevanza e strategicità del ruolo ricoperto – possono essere destinatarie del trattamento di severance, alla quale – di volta in volta – potrà associarsi un patto di non competition.

- **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.



In coerenza con le raccomandazioni di Borsa Italiana, di seguito vengono rappresentati i meccanismi di incentivazione del Responsabile della Direzione Audit e del preposto alla redazione dei documenti contabili societari:

- Responsabile Direzione Audit - Meccanismi di incentivazione

Il responsabile della Direzione Audit è destinatario del Sistema di Incentivazione Variabile di breve termine. Obiettivo gate, scala parametrica di apprezzamento degli obiettivi e curva di payout sono analoghi a quanto descritto per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, in continuità con gli anni precedenti.

Gli obiettivi ulteriori all'obiettivo gate, per un peso complessivo pari al 70%, sono collegati al ruolo svolto e sono proposti dal Comitato Controllo e Rischi e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il Responsabile della Direzione Audit è, inoltre, destinatario del Piano LTI 2018-2020, precedentemente descritto.

- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Per quanto concerne il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari i meccanismi di incentivazione sono quelli adottati per la generalità dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, descritti precedentemente.

SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2018

In questa sezione vengono descritte le misure retributive a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'anno 2018.

COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2018 ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica, 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 16 maggio 2018 ha ripartito il suddetto compenso complessivo nei termini riepilogati nell'apposito capitolo della Prima Sezione della presente Relazione.

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

Comitato Strategico

Fulvio Conti (P)
Amos Genish (AD pro tempore)*
Luigi Gubitosi (AD pro tempore)**
Massimo Ferrari
Arnaud Roy de Puyfontaine
Rocco Sabelli

Compensi: € 25.000 ad esclusione di P e AD

(*) Carica detenuta sino al 13 novembre 2018;

(**) Carica assunta il 18 novembre 2018.

Comitato per il Controllo e i Rischi

Paola Giannotti (P)
Luigi Gubitosi*
Massimo Ferrari
Marella Moretti
Lucia Morselli **
Michele Valensise ***

Compensi:

Membri: € 45.000

Presidente: € 65.000

(*) A seguito della nomina quale Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Consigliere Luigi Gubitosi è cessato nella sua qualità di componente Comitato per il controllo e i rischi in data 17 novembre 2018;

(**) Carica assunta il 6 dicembre 2018.

(***) Carica assunta il 25 giugno 2018.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Alfredo Altavilla (P)
Paola Bonomo
Giuseppina Capaldo *
Rocco Sabelli
Michele Valensise

Compensi:

Membri: € 40.000

Presidente: € 60.000

(*) Carica assunta il 25 giugno 2018.

Comitato Rapporti con parti Correlate

Lucia Morselli (P)
Giuseppina Capaldo
Maria Elena Cappello
Marella Moretti *
Dante Roscini

Compensi:

Membri: € 25.000

Presidente: € 40.000

(*) Carica assunta il 25 giugno 2018.

Come da Principi di Autodisciplina della Società al Presidente del Consiglio di Amministrazione (non esecutivo e indipendente) sono attribuiti il ruolo di raccordo fra i Responsabili delle Funzioni di Controllo e il Consiglio di Amministrazione, nonché la gestione ordinaria del loro rapporto di lavoro con la Società.

Per questo incarico non è previsto alcun compenso aggiuntivo.

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

PRESIDENTE ESECUTIVO (Arnaud de Puyfontaine)

1° gennaio – 24 aprile 2018

La carica di Presidente Esecutivo è stata ricoperta dall'inizio dell'anno e sino al 24 aprile 2018 da Arnaud Roy de Puyfontaine. Durante il Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2018, il Presidente Esecutivo ha rassegnato le dimissioni con decorrenza dal giorno 24 aprile 2018.

Nel periodo, il suo compenso era rappresentato dall'emolumento ex art. 2389, comma 3, codice civile ed era composto di una parte fissa nella misura di 900.000 euro lordi annui e di una parte variabile in forma di MBO, determinata, nella misura target, in 900.000 euro lordi annui con esclusione dei compensi quale Consigliere di Amministrazione e componente il Comitato Strategico.

Il Presidente Esecutivo non è stato destinatario di alcun compenso variabile di breve termine.

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

PRESIDENTE (Fulvio Conti)

7 maggio 2018 – 31 dicembre 2018

Il Consiglio di Amministrazione di TIM, riunitosi il 7 maggio 2018 dopo il rinnovo deliberato dall'Assemblea dei Soci del 4 maggio, ha nominato Fulvio Conti Presidente della Società.

Al Presidente sono state conferite le sole attribuzioni da legge, Statuto e documenti di autodisciplina.

Al Presidente, sulla scorta delle terminazioni assunte il 24 luglio e il 20 febbraio 2019, è stato attribuito il seguente pacchetto retributivo:

- emolumento fisso su base annua di 600.000 euro lordi annui. Il Presidente non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente il Comitato Strategico (ex art. 2389, comma 1, c.c.)
- trattamento di fine mandato con *pay opportunity* massima stabilita in 400.000 euro lordi complessivi, condizionati (on/off) alla valutazione dell'efficacia del Presidente non inferiore a 4/5 per 2019 e 2020, come accertata in sede di Board review annua
- nessun *benefit* (solo rimborso spese sostenute per la carica, come da Statuto), nessun *claw back*, nessun trattamento di *severance*.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 novembre 2018, a seguito della cessazione del Consigliere Amos Genish dalla carica di Amministratore Delegato, ha assegnato provvisoriamente tutte le deleghe al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale le ha esercitate fino al successivo Consiglio di Amministrazione del 18 novembre 2018 (che ha nominato Amministratore Delegato il Consigliere Luigi Gubitosi).

Non è stato riconosciuto alcun compenso aggiuntivo per le deleghe assunte temporaneamente.

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

VICE PRESIDENTE ESECUTIVO (Giuseppe Recchi)

1° gennaio -22 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione di TIM del 22 marzo 2018 ha preso atto delle dimissioni del Vice Presidente Esecutivo (oltre che Presidente del Comitato Strategico) Giuseppe Recchi, con decorrenza immediata.

Nel periodo, il suo compenso era rappresentato da un compenso (aggiuntivo a quello per la carica di Consigliere e/o la partecipazione a Comitati) pari a 45.000 euro lordi annui.

Il Vice Presidente Esecutivo non è stato destinatario di alcun compenso variabile di breve termine.

Tenuto conto che il Vice Presidente Esecutivo era assegnatario *ad interim* della responsabilità organizzativa della Funzione Security e della responsabilità relativa al governo della controllata totalitaria Telecom Italia Sparkle S.p.A., gli era stato inoltre riconosciuto sin dal 2017 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. Questo regime provvisorio è rimasto valido sino alla sua cessazione dalla carica.

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

VICE PRESIDENTE (Franco Bernabè)

22 marzo – 4 maggio 2018

Il Consiglio di Amministrazione di TIM del 22 marzo 2018, preso atto delle dimissioni del Vice Presidente Esecutivo Giuseppe Recchi, in relazione alle deleghe sulla funzione Security e su attività e cespiti della Società rilevanti per la difesa e la sicurezza nazionali, ha nominato Franco Bernabè (già componente del Comitato Strategico) Consigliere Delegato con analoga delega alla sicurezza aziendale, conferendogli la carica di Vice Presidente con le prerogative di legge e Statuto.

Nessun compenso aggiuntivo fisso e variabile è stato riconosciuto per la carica di Vice Presidente.

Nel periodo, il suo compenso era rappresentato dal compenso per la carica di Consigliere e componente del Comitato Strategico.

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

AMMINISTRATORE DELEGATO (Amos Genish)

1° gennaio - 13 novembre 2018 (Rapporto di Amministrazione)

1° gennaio - 14 novembre 2018 (Rapporto di lavoro dipendente)

Nel periodo, la retribuzione lorda in relazione al rapporto di lavoro dipendente, per l'attività di Direttore Generale, è stata pari a 1.000.000 euro lordi su base annua, mentre a titolo di compenso ex art. 2389, 3 comma, cod. civ. per la carica di Amministratore Delegato, è stata riconosciuta una remunerazione (confermata a valle del rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea del 4 maggio 2018) nella misura fissa 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, a titolo di compenso ex art. 2389, 3 comma, cod. civ. è stato assegnato un MBO, con ammontare a target pari a euro 1.400.000 lordi.

Si segnala che, in considerazione del mancato raggiungimento dell'obiettivo TIM Group Ebitda al livello minimo (95% del target di budget), a valere quale condizione di accesso a tutti gli altri obiettivi, l'intera misura MBO per l'anno 2018 è stata cancellata.

In attuazione del contratto individuale in essere tra il dott. Genish e la Società e a seguito dell'avvio del Piano Long Term Incentive 2018-2020, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24 luglio 2018, al dott. Genish è stato attribuito il diritto a ricevere 16.666.667 azioni ordinarie TIM S.p.A. a livello target. In funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2018-2020, tale numero sarebbe potuto decrescere od aumentare fino ad un massimo di 26.666.667 azioni.

In data 13 novembre 2018, il Consiglio di Amministrazione di TIM ha peraltro revocato tutte le attribuzioni conferite al consigliere Amos Genish ed ha dato mandato al Presidente Fulvio Conti di finalizzare ulteriori adempimenti in relazione al rapporto di lavoro dipendente, che è stato quindi risolto con effetto 14 novembre 2018.

Alla cessazione dal rapporto di lavoro dipendente, al dott. Genish, sono state corrisposte le ultime competenze accessorie e di fine rapporto dovute per legge e contratto collettivo (TFR, ferie, tredicesima) e, in relazione al rapporto di Amministrazione, l'importo *una tantum* finalizzato a coprire le spese di *housing*, istruzione scolastica, trasporto, viaggio, come pattuito nell'accordo individuale con la società descritto nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno.

Al dott. Genish nulla è stato riconosciuto a titolo di MBO (come sopra), né di Long Term Incentive 2018-2020 (come da Regolamento del Piano).

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

AMMINISTRATORE DELEGATO (Luigi Gubitosi)

18 novembre – 31 dicembre 2018

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 18 novembre 2018, ha nominato il Consigliere Luigi Gubitosi 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.

Nel periodo, la retribuzione lorda in relazione al rapporto di lavoro dipendente è pari a euro 1.000.000 lordi su base annua, mentre a titolo di compenso ex art. 2389, 3 comma, cod. civ., gli è stata riconosciuta una remunerazione fissa nella misura di euro 400.000 lordi su base annua (con esclusione dell'emolumento ex art. 2389, primo comma, per la carica di Consigliere e il compenso per la partecipazione al Comitato Strategico). Allo stesso titolo gli è stato altresì attribuito un MBO, con ammontare a target pari a euro 1.400.000 lordi a valere dall'esercizio 2019.

Nell'ambito del Piano Long Term Incentive 2018-2020, al dott. Gubitosi è stato attribuito - per il biennio 2019-2020 - il diritto a ricevere 10.980.392 azioni ordinarie TIM S.p.A. gratuite a livello target. In funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2018-2020, tale numero potrà decrescere od aumentare fino ad un massimo di 19.215.686 azioni.

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 lorda relativa al rapporto di lavoro dipendente.

In considerazione del mancato raggiungimento dell'obiettivo TIM Group Ebitda al livello minimo (95% del target di budget), a valere quale condizione di accesso a tutti gli altri obiettivi, l'intera misura MBO per l'anno 2018 è stata cancellata.

Si segnala inoltre che, in sede di *salary review* 2018, lo strumento delle *una tantum* non è stato applicato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il dettaglio analitico dei compensi percepiti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2018 è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Piano di Stock Option 2014-2016

Al 31 dicembre 2018 risultano esercitabili dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche n. 1.077.126 opzioni (valide sino al 24/3/2020) per la sottoscrizione di altrettante azioni ordinarie TIM, come riportato in dettaglio nella tabella 2 della seconda parte di questa sezione.

Special Award 2016

Al 31 dicembre 2018 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultano destinatari di *bonus* per un valore complessivo pari a 1.000.000 di euro (rappresentato per 800.000 euro da n. 1.025.640 azioni ordinarie TIM S.p.A.), come riportato in dettaglio nelle tabelle 3A e 3B della seconda parte di questa sezione.

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).

Long Term Incentive 2018-2020

A seguito dell'avvio del Piano Long Term Incentive 2018-2020, deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia del 24 luglio 2018, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in forza al 31 dicembre 2018 risultava attribuito il diritto a ricevere 13.357.139 azioni ordinarie TIM S.p.A. gratuite a livello target. In funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2018-2020, tale numero era suscettibile di decrescere o aumentare fino ad un massimo di 20.035.707 azioni. I riferimenti del piano sono riportati in dettaglio nelle tabelle 3A della seconda parte di questa sezione.

COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2018

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

Di seguito sono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2018 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 attuale

(Importi in migliaia di euro)

(Importi in migliaia di euro)													
	A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	
			Periodo per cui è stata ricoperta la carica (gg.mm)	Scadenza della carica (mm.aa)	Compensi variabili non equity					Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro		
Note	Nome e Cognome	Carica			Compen-si fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari			Altri compensi	
1	Fulvio Conti	Presidente	07.05 31.12	12.20	392					392			
2	Luigi Gubitosi	Amm.re Delegato Direttore Generale	18.11 31.12	12.20	168					168			
3	Amos Genish	Amm.re Delegato Direttore Generale	07.05 13.11 01.01 14.11	12.20	1.065		112		30	1.207			
4	Luigi Gubitosi	Consigliere	04.05 17.11	12.20	54	35				89			
5	Amos Genish	Consigliere	01.01 31.12	12.20	16					16			
6	Afredo Altavilla	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	37				103			
7	Paola Bonomo	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	25				91			
8	Giuseppina Capaldo	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	37				103			
9	Maria Elena Cappello	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	16				82			
10	Massimo Ferrari	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	44				110			
11	Paola Giannotti	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	41				107			
12	Marella Moretti	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	41				107			
13	Lucia Morselli	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	28				94			
14	Dante Roscini	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	16				82			
15	Arnaud Roy de Puyfontaine	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	16				82			
16	Rocco Sabelli	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	41				107			
17	Michele Valensise	Consigliere	04.05 31.12	12.20	66	48				114			
Totale Consiglio di Amministrazione (a)					2.487	425	112		30	3.054			

Consiglio di Amministrazione precedente

(Importi in migliaia di euro)

(Importi in migliaia di euro)												
A		B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
							Compensi variabili non equity					
			Periodo per cui è stata ricoperta la carica (gg.mm)	Scadenza della carica (mm.aa)	Compen-si fissi	Compensi per la partici-pazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Parteci-pazione agli utili	Bene-fici non mone-tari	Altri com-pensi		Indennit à di fine carica o cessa-zione del rapporto di lavoro
Note	Nome e Cognome	Carica									TOTALE	Fair Value dei compensi equity
18	Arnaud Roy de Puyfontaine	Presidente Esecutivo	01.01 24.04	12.19	288						288	
19	Giuseppe Recchi	Vice Pres.te Esecutivo	01.01 22.03	12.19	38						38	
20	Amos Genish	Amm.re Delegato	01.01 24.04	12.19	128						128	
21	Giuseppe Recchi	Consigliere	01.01 22.03	12.19	25	9				13	47	
22	Camilla Antonini	Consigliere	01.01 24.04	12.19	35	14					49	
23	Franco Bernabè	Consigliere	01.01 04.05	12.19	38	9					47	
24	Ferruccio Borsani	Consigliere	01.01 04.05	12.19	38	14					52	
25	Francesca Cornelli	Consigliere	01.01 04.05	12.19	38	15					53	
26	Lucia Calvosa	Consigliere	01.01 04.05	12.19	53	22					75	
27	Frédéric Crépín	Consigliere	01.01 24.04	12.19	35	21					56	
28	Dario Frigerio	Consigliere	01.01 04.05	12.19	38	9					47	
29	Felicità Herzog	Consigliere	01.01 24.04	12.19	35	14					49	
30	Anna Jones	Consigliere	01.01 24.04	12.19	35	19					54	
31	Marella Moretti	Consigliere	01.01 24.04	12.19	35	14					49	
32	Hervé Philippe	Consigliere	01.01 24.04	12.19	35	13					48	
33	Daniilo Vivarelli	Consigliere	01.01 04.05	12.19	38	14					52	
Totale Consiglio di Amministrazione (b)					932	187				13	1.132	
TOTALE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (a+b)					3.419	612	112		30	13	4.186	

Collegio Sindacale

(Importi in migliaia di euro)

(Importi in migliaia di euro)													
A		B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	
							Compensi variabili non equity						
Note	Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (gg.mm)	Scadenza della carica (mm.aa)	Compen-si 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
34	Roberto Capone	Presidente	01.01	12.17	44						44		
			24.04										
			24.04	12.20	92							92	
35	Giulia De Martino	Sindaco Effettivo	24.04	12.20	65						65		
			31.12										
36	Anna Doro	Sindaco Effettivo	24.04	12.20	65						65		
			31.12										
37	Marco Fazzini	Sindaco Effettivo	24.04	12.20	65						65		
			31.12										
38	Francesco Schiavone Panni	Sindaco Effettivo	24.04	12.20	65						65		
			31.12										
39	Vincenzo Cariello	Sindaco Effettivo	01.01	12.17	31						31		
			24.04										
40	Gabriella Chersicla	Sindaco Effettivo	01.01	12.17	31						31		
			24.04										
41	Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	01.01	12.17	31						31		
			24.04										
42	Ugo Rock	Sindaco Effettivo	01.01	12.17	31						31		
			24.04										
Totale Collegio Sindacale (c)					520						520		

Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾

(Importi in migliaia di euro)

		A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
								Compensi variabili non equity					
Note	Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (gg.mm)	Scadenza della carica (mm.aa)	Compen-si 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						3.400		303	142	5	3.850		2.750
Compensi da società controllate						617 (2)		627 (3)		152	1.396		2.389
Totale Dirigenti con responsabilità Strategiche (d)						4.017		930	142	157	5.246		5.139
TOTALE COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2018 (a+b+c+d)						7.956	612	1.042	172	170	9.952		5.139

(1) I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2018 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (16 dirigenti).

(2) Gli importi relativi ai contratti di lavoro locale sono stati convertiti al cambio medio del 2018 al 30/06/2018 (Real/€ 4,14011) e al 31/12/2018 (Real/€ 4,30628).

(3) Gli importi fanno riferimento ai bonus locali rispettivamente di 1.190.000 e 583.000 Real convertiti in euro al cambio medio del 2019 al 28/02/2019 (Real/€ 4,25213).

- 1 **Fulvio Conti - Presidente**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. percepito per la carica di Presidente per il periodo 07/05 – 31/12/2018. Il Presidente non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente il Comitato Strategico (ex art. 2389, comma 1, c.c.).
- 2 **Luigi Gubitosi - Amministratore Delegato e Direttore Generale**
col. 1 L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 119) per il periodo in cui ha ricoperto la carica di Direttore Generale 18/11 – 31/12/2018 nonché il compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. (€/000 49) per il periodo in cui ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato 18/11 – 31/12/2018. L'Amministratore Delegato non è destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente il Comitato Strategico (ex art. 2389, comma 1, c.c.).
- 3 **Amos Genish - Amministratore Delegato e Direttore Generale**
col. 1 L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 859) per il periodo in cui ha ricoperto la carica di Direttore Generale 01/01 – 14/11/2018 nonché il compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. (€/000 206) per il periodo in cui ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato 07/05 – 13/11/2018. Nel periodo in cui ha ricoperto tale carica, l'Amministratore Delegato, non era destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente il Comitato Strategico (ex art. 2389, comma 1, c.c.);
col. 3 Il bonus *una tantum* è stato erogato per coprire le spese di housing, istruzione scolastica, trasporto, viaggio, in attuazione di quanto pattuito nell'accordo individuale con la società.
- 4 **Luigi Gubitosi - Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Consigliere di Amministrazione per il periodo 04/05 – 17/11/2018;
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato Strategico per il periodo 16/05 – 17/11/2018 (€/000 12) e di membro del Comitato per il Controllo e Rischi per il periodo 16/05 – 17/11/2018 (€/000 23).
- 5 **Amos Genish - Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione per il periodo 25/04 – 03/05/2018 (€/000 2) e per il periodo 14/11 – 31/12/2018 (€/000 14).
- 6 **Alfredo Altavilla - 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 16/05 – 31/12/2018 (€/000 25) e di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 16/05 – 31/12/2018 (€/000 12).
- 7 **Paola Bonomo - 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 16/05 – 31/12/2018 (€/000 25).
- 8 **Giuseppina Capaldo - 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 Parti Correlate per il periodo 16/05 – 31/12/2018 (€/000 16) e di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 25/06 – 31/12/2018 (€/000 21).
- 9 **Maria Elena Cappello - 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 Parti Correlate per il periodo 16/05 – 31/12/2018.
- 10 **Massimo Ferrari - 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 Strategico per il periodo 16/05 – 31/12/2018 (€/000 16) e di membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo 16/05 – 31/12/2018 (€/000 28).
- 11 **Paola Giannotti - 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 16/05 – 31/12/2018 (€/000 28) e di Presidente del Comitato Controllo e Rischi per il periodo 16/05 – 31/12/2018 (€/000 13).
- 12 **Marella Moretti - 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 16/05 – 31/12/2018 (€/000 28) e di membro del Comitato Parti Correlate per il periodo 25/06 – 31/12/2018 (€/000 13).
- 13 **Lucia Morselli - 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 Parti Correlate per il periodo 16/05 – 31/12/2018 (€/000 16), di Presidente del Comitato Parti Correlate per il periodo 16/05 – 31/12/2018 (€/000 10) e di membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo 6/12 – 31/12/2018 (€/000 2).
- 14 **Dante Roscini - 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 Parti Correlate per il periodo 16/05 – 31/12/2018.
- 15 **Arnaud Roy de Puyfontaine - Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti 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 16/05 – 31/12/2018.
- 16 **Rocco Sabelli - 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 Strategico per il periodo 16/05 – 31/12/2018 (€/000 16) e di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per il periodo 16/05 – 31/12/2018 (€/000 25).
- 17 **Michele Valensise - 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 16/05 – 31/12/2018 (€/000 25) e di membro del Comitato Controllo e Rischi per il periodo 25/06 – 31/12/2018 (€/000 23).

- 18 **Arnaud Roy de Puyfontaine – Presidente Esecutivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. percepito per la carica di Presidente Esecutivo per il periodo 01/01 – 24/04/2018. Nel periodo in cui ha ricoperto tale carica, il Presidente Esecutivo, non era destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente il Comitato Strategico (ex art. 2389, comma 1, c.c.).
- 19 **Giuseppe Recchi – Vice Presidente Esecutivo**
col. 1 L'importo comprende il compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. percepito per la carica di Vice Presidente Esecutivo (€/000 10) e il compenso aggiuntivo riconosciuto per la responsabilità organizzativa della Funzione Security (€/000 28) per il periodo 01/01 – 22/03/2018.
- 20 **Amos Genish – Amministratore Delegato e Direttore Generale**
col. 1 L'importo fa riferimento al compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. per il periodo in cui ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato 01/01 – 24/04/2018. Nel periodo in cui ha ricoperto tale carica, l'Amministratore Delegato, non era destinatario dei compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, né di componente il Comitato Strategico (ex art. 2389, comma 1, c.c.).
- 21 **Giuseppe Recchi – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Consigliere di Amministrazione (€/000 25) per il periodo 01/01 – 22/03/2018;
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Presidente del Comitato Strategico (€/000 3) e membro del Comitato Strategico (€/000 6) per il periodo 01/01 – 22/03/2018;
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 01/01 – 12/04/2018.
- 22 **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.
- 23 **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.
- 24 **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.
- 25 **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.
- 26 **Lucia Calvosa – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Consigliere di Amministrazione (€/000 38) e di Consigliere con funzioni di raccordo tra il Consiglio di Amministrazione e le strutture di controllo aziendale che dal Consiglio dipendono gerarchicamente (€/000 15);
col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi (€/000 15) e di Presidente del Comitato Controllo e Rischi per il periodo (€/000 7).
- 27 **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 Strategico (€/000 8) e di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 13).
- 28 **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.
- 29 **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.
- 30 **Anna 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 (€/000 13) e di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 6).
- 31 **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.
- 32 **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.
- 33 **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.
- 34 **Roberto Capone – Presidente**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale.
- 35 **Giulia De Martino – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
- 36 **Anna Doro – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
- 37 **Marco Fazzini – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
- 38 **Francesco Schiavone Panni – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
- 39 **Vincenzo Cariello – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
- 40 **Gabriella Chersicla – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
- 41 **Gianluca Ponzellini – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.
- 42 **Ugo Rock – Sindaco Effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo.

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

Data: 31/12/2018

Nelle società che redige il bilancio				Nelle società controllate e collegate	TOTALE
Nome e Cognome	A				
Carica	B	Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
Piano e relativa delibera	1		Piano di Stock Option 2014-2016 16/04/14	Piano di Stock Option 2016 08/11/16	
Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio	2	Numero opzioni	1.704.571	632.184	2.336.755
	3	Prezzo di esercizio	€ 0,94 € 1,01 € 1,15	R\$ 8,0977 (2)	
	4	Periodo possibile esercizio (dal/al)	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			
Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio	10	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni			
	11	Numero opzioni			
	12	Prezzo di esercizio			
Opzioni scadute nell'esercizio	13	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti alla data di esercizio			
	14	Numero opzioni	627.445 (1)	632.184 (3)	1.259.629
Opzioni detenute a fine esercizio	15	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	1.077.126		1.077.126
Opzioni di competenza dell'esercizio	16	Fair value			

- (1) Saldo tra le opzioni detenute all'atto della cessazione e quelle detenute all'atto dell'ingresso/uscita nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
(2) Il prezzo di esercizio può essere corretto in relazione alle condizioni stabilite nel piano.
(3) Le Opzioni sono state riconosciute in cash in base allo spread tra il Prezzo di esercizio base ed il valore medio delle azioni ON TIMP3, ponderato per il volume negoziato, nelle sessioni di negoziazione dei 30 giorni precedenti la data di cessazione.

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: 31/12/2018

Nella società che redige il bilancio						Nelle società controllate e collegate
Nome e Cognome	A	Amos Genish	Luigi Gubitos			
Carica	B	Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dirigenti con Responsabilità Strategiche		TOTALE
Piano e relativa delibera	1	Long Term Incentive 2018-2020	Special Award annualità 2016	Long Term Incentive 2018-2020	Long Term Incentive 2018-2020	
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 15.000.000		
	3	Periodo di vesting		Esercizio 2016		
Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	4	Numero e tipologia di strumenti finanziari	26.666.666 <i>Performance Shares</i>	19.215.686 <i>Performance Shares</i>	20.035.707 <i>Performance Shares</i>	208.231 azioni Piano 2018
	5	Fair value alla data di assegnazione	€ 7.824.667	€ 3.512.627	€ 6.062.362	
	6	Periodo di vesting	2018-2020	2019-2020	2018-2020	3 anni
	7	Data di assegnazione	24/07/2018	18/11/2018	24/07/2018	20/04/18
	8	Prezzo di mercato all'assegnazione	€ 0,608	€ 0,526	€ 0,608	R\$ 14,4071
Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	9	Numero e tipologia strumenti finanziari	26.666.666 (1)			
Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	10	Numero e tipologia strumenti finanziari		19.215.686	20.035.707	208.231 (3)
	11	Valore alla data di maturazione				
Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	12	Fair value	(2)		€ 1.045.235	

(1) Al dott. Genish nulla è stato riconosciuto a titolo di Long Term Incentive 2018-2020 (come da Regolamento del Piano).

(2) Non vi sono oneri in conto economico di competenza dell'esercizio 2018, in quanto il dott. Gubitos risulta assegnatario del piano per il biennio 2019-2020.

(3) Le azioni, annullate, sono state riconosciute in contanti in base al numero di mesi lavorati.

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

(Importi in migliaia di euro)

(Importi in migliaia di euro)									
A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
Amos Genish	Amministratore Delegato	MBO 2018 Delibera CdA 16/05/2018	(1)						
								112	
Compensi nella società che redige il bilancio									112
Compensi nelle società controllate e collegate									
TOTALE									112

(1) In considerazione del mancato raggiungimento dell'obiettivo TIM Group Ebitda al livello minimo (95% del target di budget), a valere quale condizione di accesso a tutti gli altri obiettivi, l'intera misura MBO per l'anno 2018 è stata cancellata.

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

(Importi in migliaia di euro)

A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2018 10/05/2018	(1)						
		Special Award 2016 20/06/2017				90 (2)		200	
									303
Compensi nelle società controllate e collegate		MBO 2018 18/08/2018	280 (3)						
		Long Term Bonus 2018 20/04/2018	137 (3)						
									210 (4)
TOTALE			417			90		200	513

(1) In considerazione del mancato raggiungimento dell'obiettivo TIM Group Ebitda al livello minimo (95% del target di budget), a valere quale condizione di accesso a tutti gli altri obiettivi, l'intera misura MBO per l'anno 2018 è stata cancellata.

(2) Di cui per effetto delle cessazioni (€/000 50) e per l'uscita dalla categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategica (€/000 40).

(3) Gli importi fanno riferimento ai *bonus* locali rispettivamente di 1.190.000 e 583.000 Real convertiti in euro al cambio medio del 2019 al 28/02/2019 (Real/€ 4,25213).

(4) L'importo è stato convertito in euro al cambio medio del 2018 al 30/09/2018 (Real/€ 4,29236).

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 2018 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 precedente (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Consiglio di Amministrazione							
Fulvio Conti	Presidente	TIM S.p.A.	Ordinarie	12.503 ^(*)			12.503 ^(*)
Luigi Gubitosi	Amministratore Delegato	TIM S.p.A.	Ordinarie		1.000.000		1.000.000
Alfredo Altavilla	Consigliere						
Paola Bonomo	Consigliere						
Giuseppina Capaldo	Consigliere						
Maria Elena Cappello	Consigliere						
Massimo Ferrari	Consigliere	TIM S.p.A.	Ordinarie	40.000	50.000		90.000
Amos Genish	Consigliere	TIM S.p.A.	Risparmio		46.000		46.000
Paola Giannotti	Consigliere	TIM S.p.A.	Ordinarie		1.000.000	1.000.000	
Marella Moretti	Consigliere						
Lucia Morselli	Consigliere						
Arnaud Roy de Puyfontaine	Consigliere						
Dante Roscini	Consigliere						
Rocco Sabelli	Consigliere						
Michele Valensise	Consigliere	TIM S.p.A.	Ordinarie	30.000			30.000
Giuseppe Recchi	Vice Presidente						
Camilla Antonini	Consigliere						
Franco Bernabè	Consigliere						
Ferruccio Borsani	Consigliere						
Lucia Calvosa	Consigliere						
Francesca Cornelli	Consigliere						
Frédéric Crépin	Consigliere						
Dario Frigerio	Consigliere	TIM S.p.A.	Ordinarie	600.000			600.000
Félicité Herzog	Consigliere						
Anna Jones	Consigliere						
Hervé Philippe	Consigliere	TIM S.p.A.	Ordinarie	12.500			12.500
Danilo Vivarelli	Consigliere						
Collegio Sindacale							
Roberto Capone	Presidente						
Giulia De Martino	Sindaco Effettivo						
Anna Doro	Sindaco Effettivo						
Marco Fazzini	Sindaco Effettivo						
Francesco Schiavone Panni	Sindaco Effettivo						
Vincenzo Cariello	Sindaco Effettivo						
Gabriella Chersicla	Sindaco Effettivo						
Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo						
Ugo Rock	Sindaco Effettivo						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche							
16		Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	76.025			76.025
		Tim Participacoes	Ordinarie (**)		55.645		55.645

(*) Numero 12.500 AZO sono possedute dal coniuge non legalmente separato.

(**) 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. 12071/2099

Data: 31/12/2018

Nominativo o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero di strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
Amos Genish (1)	Amm.re Delegato	24/04/2018	Performance Share	26.666.666	24/07/2018	N.A.	€ 0,608	2018/2020
Luigi Gubitosi	Amm.re Delegato	24/04/2018	Performance Share	19.215.686	18/11/2018	N.A.	€ 0,526	2019/2020
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		24/04/2018	Performance Share	20.035.707	24/07/2018	N.A.	€ 0,608	2018/2020
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	Controvalore pari all'80% del premio massimo di 15.000.000 euro	19/06/2017	N.A.	€ 0,836	Esercizio 2016 (2)

(1) Al dott. Genish nulla è stato riconosciuto a titolo di Long Term Incentive 2018-2020 (come da regolamento del Piano).

(2) L'attribuzione delle azioni, avverrà, fatto salvo quanto previsto dal Regolamento del Piano, a valle dell'approvazione consiliare della documentazione di bilancio 2019 (anno 2020).

Data: 31/12/2018

Nominativo o categoria	Carica	QUADRO 2						
		Stock Option						
		Sezione 1						
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Opzioni Detenute	Opzioni Esercitate	Data di Assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		SOP 2014/2016 16/04/14	Opzioni di sottoscrizione azioni ordinarie Tim condizionate al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	1.077.126		26/06/2014	€ 0,94	€ 0,93
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	12.420.280 343.069 133.042		26/06/2014 02/03/2015 04/01/2016	€ 0,94 € 1,01 € 1,15	€ 0,93 € 1,08 € 1,127

Risultano inoltre esercitabili ulteriori n. 893.617 opzioni per il periodo 2017-2020 (strike price € 0,99 per azione) assegnate all'ex Amministratore Delegato dott. Flavio Cattaneo.