

# INWIT

Sharing connections

## RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2022





# **Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti**

*Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione  
del 2 marzo 2023*

# Indice

<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>5</b>
<b>INWIT</b> .....	<b>6</b>
<b>EXECUTIVE SUMMARY (1/2)</b> .....	<b>8</b>
<b>EXECUTIVE SUMMARY (2/2)</b> .....	<b>9</b>
<b>PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2023</b> .....	<b>11</b>
1. <i>Governance</i> del processo di remunerazione .....	11
2. <i>Finalità e Principi generali della politica</i> .....	14
3. <i>Strategia, sostenibilità e remunerazione</i> .....	15
4. <i>Stakeholder engagement</i> .....	16
5. <i>Principali novità della Politica di remunerazione di INWIT</i> .....	17
6. <i>Linee guida e strumenti della politica di remunerazione 2023</i> .....	18
1. Durata della politica di remunerazione .....	18
2. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi.....	18
3. Remunerazione dei Componenti degli Organi di Controllo .....	19
4. Remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	20
5. Piano di Azionariato Diffuso.....	27
7. <i>Procedura di deroga alla politica di remunerazione</i> .....	28
<b>SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2022</b> .....	<b>29</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>29</b>
8. <i>Pay-for-Performance in Inwit</i> .....	29
9. <i>Risultati del voto Assembleare</i> .....	29
10. <i>Attuazione della Politica Retributiva 2022</i> .....	30
1. Retribuzione Fissa.....	30
2. Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2022) .....	32
3. Retribuzione variabile di Lungo Termine.....	33
11. <i>Severance</i> .....	33
12. <i>Applicazione dei meccanismi ex post</i> .....	34
13. <i>Deroghe applicate nel 2022 alla Politica di remunerazione</i> .....	34
TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2022 .....	35
14. <i>Glossario</i> .....	46



## Lettera della Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione

Gentili Azionisti,

insieme agli altri componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, Laura Cavatorta, Pietro Guindani, Rosario Mazza e Francesco Valsecchi, sono lieta di presentarvi la “Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022”, redatta conformemente ai nuovi principi della direttiva UE 2017/828 - Shareholder Rights Directive 2. La Relazione intende sempre più caratterizzarsi come momento di condivisione e confronto con gli Azionisti sulle politiche retributive adottate dall’Azienda.

Nel 2022, l’Assemblea è stata chiamata ad esprimersi sulle tematiche di remunerazione in due occasioni, il 6 aprile e poi il 4 ottobre, in occasione del rinnovo degli organi sociali. In entrambe le votazioni l’Assemblea ha confermato un alto gradimento per la Relazione sulla Politica di INWIT, a sottolineare l’impegno costante del Comitato Nomine e Remunerazione nel proporre politiche di remunerazione allineate con le *best practice*, in termini di adeguatezza e coerenza complessiva delle remunerazioni.

L’impegno del Comitato è da sempre volto ad assicurare che le politiche retributive costituiscano uno strumento efficace per il raggiungimento delle priorità strategiche nel medio e lungo termine, attraverso l’allineamento degli interessi del Management e dei Dipendenti all’obiettivo di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e tutti gli stakeholders, oltre a garantire la capacità dell’Azienda di attrarre, trattenerne e motivare risorse di pregio.

Il coinvolgimento delle nostre persone è fondamentale per realizzare con successo i nostri obiettivi di creazione di valore sostenibile. Nel corso del 2023 e del 2024 sarà lanciato il secondo Piano di Azionariato Diffuso rivolto ai dipendenti, con l’obiettivo di promuoverne l’engagement verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali e rafforzarne il senso di appartenenza all’impresa, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità aziendali nel medio e lungo periodo.

Nel 2023, subordinatamente all’approvazione da parte dell’Assemblea del 18 aprile, verrà avviato anche il nuovo piano di Long Term Incentive 2023-2027 basato su *performance shares*, finalizzato a garantire la *retention* del management e dei ruoli chiave, migliorando il relativo posizionamento retributivo sul mercato. Il Piano, in continuità con il precedente, è strutturato con tre cicli annuali *rolling* e un periodo di *vesting* triennale, condizionato al raggiungimento di tre parametri di performance: il Total Shareholder Return (TSR) confrontato con un *peer group* di aziende, l’Equity Free Cash Flow e gli obiettivi ESG.

La Politica 2023 conferma la crescente attenzione di INWIT verso gli obiettivi ESG, a cominciare dalle politiche sul clima, in coerenza con i principi internazionali cui l’azienda aderisce e in riferimento agli obiettivi dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite (*Sustainable Development Goals*, SDGs). Il nostro impegno verso la sostenibilità si traduce, tra l’altro, in focus su riduzione del *digital divide*, attenzione all’ambiente e alle persone.

In particolare, i piani di incentivazione di breve termine prevedono come parametri: la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> e il tasso di giornate perse per infortunio. I piani di incentivazione di lungo termine prevedono la riduzione del digital divide e la parità di genere in ruoli di responsabilità:

Ringrazio infine Voi Azionisti per il sostegno e per l’attenzione che dedicherete alla lettura della nostra Relazione, con l’auspicio che le modifiche introdotte quest’anno si possano tradurre in un vostro positivo apprezzamento.

Ing. Christine Roseau Landrevot  
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione

## Premessa

Il Decreto Legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 (il “Decreto”), nel recepire la direttiva (UE) 2017/828 – Shareholder Rights Directive 2, ha modificato l’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (“TUF”); la Consob nel dicembre 2020 ha quindi modificato il Regolamento adottato con n. 11971/1999 e successive modificazioni (il “Regolamento Emittenti”).

Ai sensi del citato art. 123-ter, la Società sottopone al voto dei soci la Relazione sulla politica di remunerazione.

La Relazione approvata, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2023 è stata redatta secondo lo Schema 7-bis dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data di predisposizione della Relazione.

La Relazione è trasmessa a Borsa Italiana ed è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per il giorno 18 aprile 2023.

Infrastrutture Wireless Italiane S.p.A. è il più **grande operatore del settore infrastrutture wireless in Italia** e realizza e gestisce impianti tecnologici e strutture civili (come torri, tralicci e pali) che ospitano gli apparati di trasmissione radio, principalmente a servizio degli operatori delle telecomunicazioni. Con l'obiettivo di continuare a supportare l'ottimizzazione dei servizi wireless e guidare l'evoluzione delle torri da infrastruttura passiva a infrastruttura digitale connessa, condivisa, distribuita e protetta, negli ultimi anni INWIT ha ampliato la sua offerta con una serie di servizi aggiuntivi. In particolare, INWIT sta realizzando il servizio di copertura per la telefonia mobile tramite impianti DAS (Distributed Antenna System) di proprietà, che consentono di ottenere una copertura ottimale di siti con una forte frequentazione, sia outdoor che indoor, particolarmente importante in vista della transizione tecnologica in atto dal 4G al 5G. Infatti, INWIT contribuisce in maniera significativa alla copertura dei servizi di telecomunicazioni wireless del territorio italiano, incrementando i suoi siti anche in funzione dello sviluppo delle nuove tecnologie. Tutto ciò ne fa un'infrastruttura essenziale per lo sviluppo delle tecnologie per le telecomunicazioni, garantendo copertura e capillarità che potranno contribuire in modo consistente anche al superamento del digital divide nel nostro Paese. INWIT è dunque ottimamente posizionata per supportare il processo di digitalizzazione in atto e servire la crescente domanda di connettività. Il purpose di INWIT, "**sharing connections**", intende esprimere, sinteticamente, tutta l'essenza del suo operato.

L'attività di INWIT è legata direttamente alla nascita e allo sviluppo della telefonia mobile in Italia, per mano dei due principali operatori del settore. INWIT è infatti il risultato della fusione tra le attività e le infrastrutture wireless di Telecom Italia e Vodafone Italia. La società beneficia di un bagaglio di competenze maturato nel tempo attraverso la realizzazione e la gestione delle infrastrutture che ospitano i sistemi trasmissivi delle diverse generazioni di servizi radiomobili che si sono susseguiti negli anni. Grazie a tale evoluzione, iniziata 40 anni fa, INWIT oggi garantisce ai propri clienti l'accesso ad aree di rilevanza strategica anche in relazione a tematiche amministrative ed ambientali. La storia di INWIT ha inizio nel marzo 2015 a seguito dello spin-off del ramo "Tower" di Telecom Italia designato alla gestione operativa, monitoraggio e manutenzione delle torri e dei ripetitori del gruppo. La fusione con Vodafone Towers ha significativamente trasformato il profilo dimensionale e strategico di INWIT, a cui si è aggiunta l'operazione conclusa nel 2021 che ha portato all'acquisto di circa 700 impianti radioelettrici, che coprono 1.000 km di gallerie stradali e autostradali. Il pacchetto di tunnel include tratte significative nei collegamenti nazionali per numerosità, conformazione ed esigenza di copertura cellulare in galleria. L'acquisizione ha posizionato INWIT come player nazionale di connettività di lungo termine nel segmento stradale e si inserisce nel percorso di digitalizzazione a supporto delle smart road, che necessiterà di sistemi IoT (Internet of Things) per acquisire e trasmettere informazioni relative allo stato dell'infrastruttura viaria e per le attività di monitoraggio delle condizioni di sicurezza.

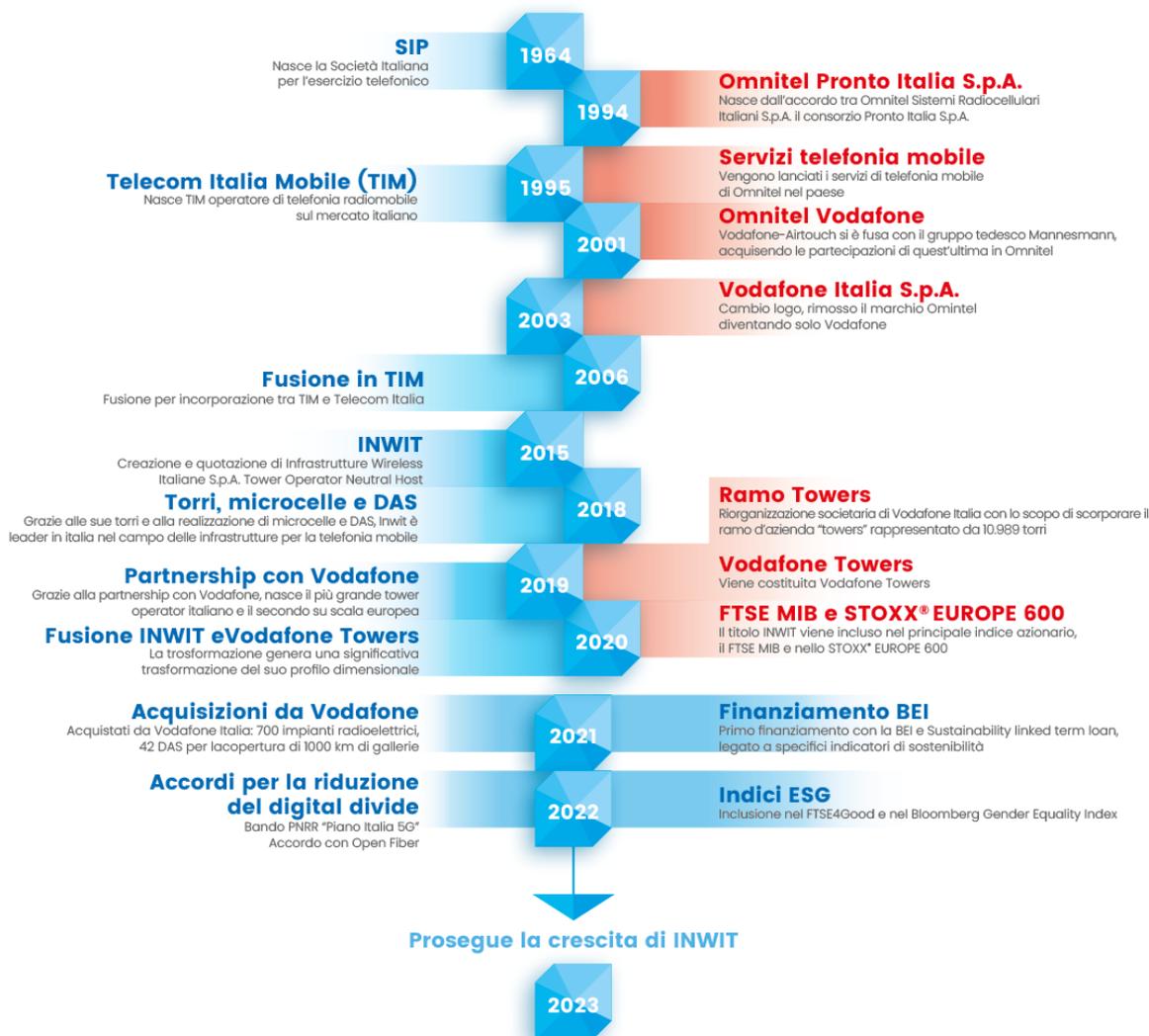
A conferma del ruolo di INWIT nella digitalizzazione del Paese e del suo contributo nella riduzione del digital divide, nel 2022 è stato siglato un accordo con Open Fiber per la copertura di oltre 600 Comuni distribuiti su tutto il territorio nazionale con tecnologia FWA (Fixed Wireless Access) e INWIT si è aggiudicata il bando pubblico "Piano Italia 5G" del PNRR, attraverso il Raggruppamento Temporaneo di Imprese tra la mandataria INWIT, Tim e Vodafone Italia, volto a coprire 1.200 aree a fallimento di mercato.

L'infrastruttura di INWIT conta oggi oltre 23.000 siti gestiti, distribuiti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale (una torre ogni circa 3 km in ambienti rurali ed una ogni circa 5-600 m nei centri ad alta densità abitativa), su cui vengono ospitati gli apparati di trasmissione di tutti i principali operatori nazionali, e oltre 6.900 remote unite small cells e DAS. Dal 2020 il titolo INWIT è stato incluso nel FTSE MIB e nello STOXX® Europe 600 e, nel 2022, per la prima volta INWIT è stata inclusa negli indici ESG FTSE4Good e Bloomberg Gender Equality Index.

Ai sensi del contratto di compravendita, sottoscritto in data 14 aprile 2022, avente a oggetto l'acquisizione da parte di Impulse I S.à.r.l. di una partecipazione detenuta da TIM S.p.A. pari al 41% del capitale sociale di Daphne 3 S.p.A. ("Daphne"), società holding che detiene una partecipazione pari al 30,2% del capitale sociale di INWIT, e delle relative pattuizioni parasociali, in data 3 agosto 2022 gli amministratori di Inwit nominati da Daphne

(Giovanni Ferigo, Giovanna Bellezza, Sabrina Di Bartolomeo, Rosario Mazza, Agostino Nuzzolo) hanno rassegnato le dimissioni con efficacia dalla data del closing dell'Operazione, avvenuto in data 4 agosto 2022.

A seguito dell'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione, nominato nell'assemblea degli azionisti il 4 ottobre 2022, INWIT ha segnato un'ulteriore evoluzione nella propria governance, con la presenza del board di una maggioranza di amministratori indipendenti.



## Executive Summary (1/2)

TARGET	COMPENSO FISSO	COMPENSO VARIABILE	
		MBO	LTI
PRESIDENTE	50.000€* 200.000€**	Non previsto	Non previsto
AMMINISTRATORE DELEGATO	50.000€* up to 500.000€**	75% (target) del compenso per la speciale carica**	75% (target) del compenso per la speciale carica**
AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE	50.000€* up to 100.000€** 400.000€ (RAL)	75% della RAL+ compenso per la speciale carica** (target)	75% della RAL+ compenso per la speciale carica** (target)
DIRETTORE GENERALE	400.000 € (RAL)	75% della RAL (target)	75% della RAL (target)
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	- retribuzione coerente con la complessità del ruolo (RAL) - confronto con il mercato esterno	50% RAL (target)	50% della RAL (target)

\* compenso fisso come componente del CdA (ex art. 2389, comma 1)

\*\* compenso fisso per la speciale carica (ex art. 2389, comma 3)

Cap pari al 150% del target bonus

Clausola di clawback

### OBBIETTIVO

Remunera le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo

Incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di carattere finanziario, non finanziario e ESG. Piano monetario

Piano azionario finalizzato ad allineare, nel lungo termine, l'azione del Management con gli interessi degli Azionisti. Strumento di retention del management e delle risorse critiche.

### PRINCIPALI NOVITA' 2023

Parametri di performance uguali per tutti i beneficiari

Estensione del perimetro dei beneficiari (Direttori + Head of)

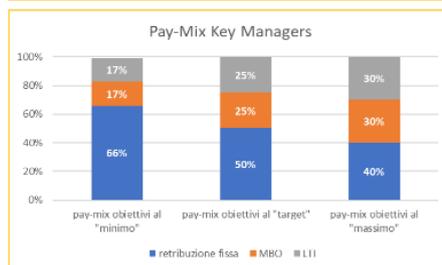
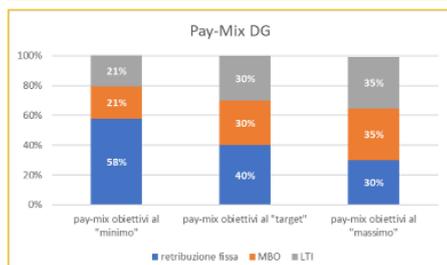
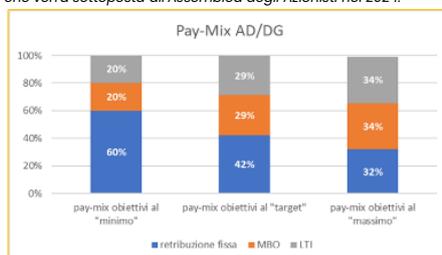
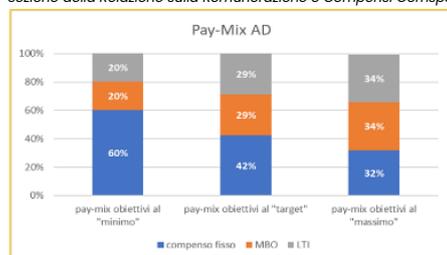
### PARAMETRI DI PERFORMANCE 2023

- Ricavi (peso 20%)
- EBITDAal Inwit (peso 15%)
- Recurring Free Cash Flow (15%)
- Nuove Ospitalità (peso 35%)
- ESG (peso 15%)

- TSR relativo (peso 40%)
- EFCF (peso 40%)
- ESG (peso 20%)

### PAYMIX (%)

Nota: Il pay-mix rappresentato fa riferimento al valore massimo del compenso fisso proposto. Eventuali variazioni dovute a valori inferiori dei compensi riconosciuti saranno riportate nella Seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione e Compensi Corrisposti che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti nel 2024.



## Executive Summary (2/2)

### PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO

TARGET	ALL STAFF (non eligible per LTI)
OBIETTIVO	Promuovere l'engagement, rafforzare il senso di appartenenza e favorire la partecipazione attiva dei dipendenti al raggiungimento dei risultati aziendali
PIANO	Il Piano 2023-2024 prevede l'assegnazione gratuita ai dipendenti di un pacchetto di 50 azioni ordinarie di INWIT e la possibilità, su base volontaria, di acquistare ulteriori 100 azioni con uno sconto del 10% rispetto alla media dei valori di mercato

### ALTRE PREVISIONI

TARGET	BENEFICI NON MONETARI	SEVERANCE
	integrazione dei pacchetti retributivi e allineamento agli standard di mercato	Indennità finalizzate a tutelare gli interessi della società, prevenendo eventuali controversie
PRESIDENTE	Polizza Directors & Officers	Non prevista
AMMINISTRATORE DELEGATO	Polizza Directors & Officers	Indennità per risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione: max 24 mensilità del compenso fisso
AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE	Polizza Directors & Officers Autovettura ad uso promiscuo Prestazioni previdenziali e assicurative	Indennità per cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa: max 24 mensilità (RAL più media MBO ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	Polizza Directors & Officers Autovettura ad uso promiscuo Prestazioni previdenziali e assicurative	Indennità per risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa: max 24 mensilità (RAL più media degli MBO ultimi tre anni) più eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento

## INWIT e il successo sostenibile

Dal 2020, INWIT supporta TIM e Vodafone Italia nella realizzazione del nuovo network per lo sviluppo del 5G e garantisce a tutto il mercato l'accesso alle proprie infrastrutture, in una logica di **Tower as a service**. Prosegue inoltre il percorso di INWIT volto a compiere un vero e proprio cambio di paradigma verso la creazione di un modello di business sostenibile. In questa direzione è stato aggiornato al 2026 il Piano di Sostenibilità, integrato nella strategia industriale, che prevede lo sviluppo di iniziative e progetti focalizzati sulle 3 aree ESG, Environment, Social e Governance.

Secondo quanto richiesto dall'adesione ai principi del Global Compact promosso dall'Organizzazione per le Nazioni Unite in materia di diritti umani, standard di lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione, a novembre 2022 INWIT ha redatto la sua seconda COP (Communication on progress), a conferma della volontà di integrare i dieci principi all'interno della strategia, della cultura e delle operazioni quotidiane dell'azienda. Inoltre, al fine di rafforzare il proprio impegno in termini di inclusione e sostenibilità, INWIT ha sottoscritto i Women's Empowerment Principles promossi da UN Global Compact e UN Women.



# PRIMA SEZIONE: POLITICA DELLE REMUNERAZIONI 2023

## 1. GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione di INWIT è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel vigente Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito il “Codice di Corporate Governance”), nella versione del gennaio 2020.

INWIT ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015, i Principi di Corporate Governance, successivamente modificati e in ultimo aggiornati il 13 maggio 2021. Ai sensi della procedura per l’effettuazione di operazioni con parti correlate della Società (consultabile sul sito internet [www.INWIT.it](http://www.INWIT.it) - sezione Governance), le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, assunte nel rispetto della Politica di Remunerazione portata all’esame assembleare, sono considerate operazioni non rilevanti e come tali escluse dall’applicazione del Regolamento Consob n. 17221/2010. Nel caso di applicazione di deroghe alla Politica di Remunerazione, INWIT prevede di sottoporre le relative deliberazioni del Consiglio di Amministrazione alla Procedura per le operazioni con Parti Correlate.

La Politica per la Remunerazione è definita in maniera trasparente attraverso un processo che coinvolge gli organi di seguito indicati.

### Assemblea degli Azionisti

Si riporta per completezza il rendiconto delle votazioni registrate sulle Sezioni I e II nell’Assemblea del 6 aprile 2022 e sulla Sezione I nell’Assemblea del 4 ottobre 2022 in cui sono state approvate modifiche alla Remuneration policy 2022 rese necessarie a valle del nuovo assetto proprietario e di governance.

06-apr-22	Numero di azioni	Sezione I	06-apr-22	Numero di azioni	Sezione II	04-ott-22	Numero di azioni	Sezione I
favorevoli	837.398.800	99,12%	favorevoli	843.732.444	99,87%	favorevoli	842.642.069	97,42%
contrari	7.460.140	0,88%	contrari	1.121.956	0,13%	contrari	18.206.520	2,10%
astenuti	0	0,00%	astenuti	4.540	0,00%	astenuti	58.766	0,01%
non votanti	0	0,00%	non votanti	0	0,00%	non votanti	4.011.613	0,46%
<b>totale</b>	<b>844.858.940</b>		<b>totale</b>	<b>844.858.940</b>		<b>totale</b>	<b>864.918.968</b>	



Le percentuali di azioni favorevoli sono state calcolate sul totale delle azioni rappresentate in Assemblea.

A valle dell'Assemblea del 6 aprile 2022 INWIT ha avviato, con il supporto della società di consulenza Morrow Sodali, un percorso di *engagement* degli Azionisti, attraverso un processo strutturato finalizzato a raccogliere e approfondire le tematiche di interesse da parte degli Azionisti e dei *proxy advisors* in materia di remunerazione.

L'Assemblea degli Azionisti:

- si esprime annualmente, con voto vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, contenente la politica di remunerazione almeno per l'anno successivo a quello di consuntivazione. Si esprime inoltre con voto non vincolante sulla seconda sezione;
- definisce il compenso annuo lordo complessivo per il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte formulate dagli azionisti all'atto della presentazione delle liste dei candidati, in vista del rinnovo del Consiglio stesso;
- delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sugli eventuali piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di Amministratori e dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione in carica, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 4 ottobre 2022, è composto da 11 componenti dei quali sei in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal decreto legislativo n. 58/1998, cinque dei quali in possesso anche dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance.

In data 7 ottobre 2022 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare Oscar Cicchetti Presidente del Consiglio di Amministrazione senza poteri esecutivi e Diego Galli Direttore Generale della Società.

Il Consiglio:

- approva la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- delibera sulla suddivisione del compenso determinato dall'Assemblea degli Azionisti per il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, ove la stessa non abbia assunto decisioni in merito, sulla base delle proposte formulate dal Comitato Nomine e Remunerazione;
- determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche, sulla base delle proposte del Comitato Nomine e Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- formula proposte all'Assemblea sugli eventuali piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di Amministratori e dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche.

## **Comitato Nomine e Remunerazione**

Il Consiglio di Amministrazione in data 20 ottobre 2022 ha nominato quali componenti del Comitato Nomine e Remunerazione i Consiglieri indipendenti Laura Cavatorta, Christine Roseau Landrevot, Francesco Valsecchi e i Consiglieri non esecutivi Rosario Mazza e Pietro Guindani, nonché quale Presidente del Comitato il Consigliere Roseau Landrevot.

Alle riunioni del Comitato è sempre invitato il Collegio Sindacale, che partecipa con il Presidente del Collegio ovvero, in caso di impossibilità di quest'ultimo, con un altro Sindaco da questi designato.

Le tematiche trattate in Comitato sono oggetto di informativa verso il Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato si riunisce periodicamente e con la frequenza necessaria a svolgere le proprie attività.

In merito alle tematiche di remunerazione, il Comitato:

- propone i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio;
- propone al Consiglio di Amministrazione la definizione della Remuneration Policy degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- esamina, con il supporto della Funzione Human Resources & Organization, la politica per la remunerazione della popolazione manageriale, con particolare riguardo ai Dirigenti con responsabilità strategiche;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Di seguito sono riepilogate, per ciascun trimestre del 2022, le principali attività realizzate dal Comitato Nomine e Remunerazione, con il supporto della funzione Human Resources & Organization.

<p><b>Gennaio-Marzo 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perimetro Key Manager</li> <li>▪ Avvio processo recruiting CTO</li> <li>▪ Board Review 2021</li> <li>▪ Avvio istruttoria LTI ciclo 2022-2024</li> <li>▪ Consuntivazione MBO 2021 Amministratore Delegato e Responsabile Funzione Audit – Informativa consuntivazione MBO 2021 Key Manager</li> <li>▪ Remuneration Policy 2022</li> <li>▪ Score card MBO 2022 Amministratore Delegato e Responsabile Funzione Audit – Informativa Score card MBO 2022 Key Manager</li> <li>▪ Relazione sulla Remunerazione 2022</li> </ul>	<p><b>Aprile-Giugno 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definizione Piano LTI 2022 – 2024, relativo Regolamento e scheda obiettivi</li> <li>▪ Analisi posizionamento retributivo dirigenza</li> <li>▪ Trattamento di Severance per due Key Manager</li> <li>▪ Analisi risultati voto Assemblea Azionisti su tematiche di Remunerazione</li> </ul>
<p><b>Luglio-Settembre 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avvio benchmarking remunerazione dell'Amministratore Delegato, e degli Amministratori non esecutivi</li> <li>▪ Proposta compensi dei componenti il Consiglio di Amministrazione e Comitati Endoconsiliari</li> <li>▪ Relazione sulla Remunerazione 2022: aggiornamento Prima Sezione</li> <li>▪ Avvio processo recruiting direttore HRO e CCO</li> </ul>	<p><b>Ottobre-Dicembre 2022</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proposta di ripartizione degli emolumenti deliberati dall'Assemblea del 4 ottobre 2022</li> <li>▪ Proposta di determinazione della remunerazione del Presidente</li> <li>▪ Proposta di determinazione della remunerazione del Direttore Generale</li> <li>▪ Calendario riunioni 2022 e programmazione attività del Comitato</li> <li>▪ Aggiornamento processo recruiting HRO e CCO</li> <li>▪ Induction sulle tematiche di remunerazione</li> <li>▪ Board review 2022 – avvio istruttoria</li> <li>▪ Remuneration Policy 2023 – avvio istruttoria MBO LTI e PAD</li> <li>▪ Aggiornamento Severance Policy</li> </ul>

Nel corso del 2022, il Comitato si è riunito 13 volte. La durata media delle riunioni è stata di circa un'ora e quarantacinque minuti e la percentuale di partecipazione alle riunioni è stata del 97% (100% degli indipendenti).

## Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2021 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023. Il Collegio è composto da: Stefano Sarubbi (Presidente) e dai Sindaci effettivi Maria Teresa Bianchi e Giuliano Foglia. I Sindaci supplenti sono Michela Zeme e Roberto Cassader.

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

## Altri soggetti

Nell'ambito delle competenze e delle responsabilità assegnate, la funzione **Human Resources & Organization** elabora la proposta per la Politica di Remunerazione e la sottopone al Comitato Nomine e Remunerazione. Per la definizione degli obiettivi di natura non finanziaria (ESG) presenti nei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine è inoltre previsto il coinvolgimento del **Comitato Sostenibilità**.

La funzione **Administration, Finance & Control** contribuisce alla definizione e alla consuntivazione degli indicatori economico-finanziari previsti nei sistemi d'incentivazione di breve e di lungo termine e ne verifica la relativa sostenibilità economico-finanziaria.

## 2. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione 2023 è definita in linea con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

Nella Politica di Remunerazione 2023 è confermata la rilevanza dei sistemi di incentivazione, di breve e lungo periodo, per sottolineare la coerenza tra la creazione di valore sostenibile e la remunerazione del *management*.

La Politica di Remunerazione di INWIT intende:

- promuovere l'allineamento degli interessi del *management* alla creazione di valore sostenibile per gli *stakeholders* nel medio-lungo termine, assicurando il rispetto del criterio del *Pay for Performance*;
- attrarre, trattenere e motivare persone di elevato profilo professionale e manageriale che costituiscono un fattore determinante per sostenere il processo di innovazione e sviluppo dell'Azienda;
- assicurare la competitività del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto alle migliori prassi di mercato, attraverso analisi di posizionamento e *benchmark* retributivi realizzati con il supporto di *advisor* altamente specializzati;
- garantire un adeguato bilanciamento tra la componente fissa della retribuzione e la componente variabile, correttamente articolata in variabile di breve termine e di lungo termine, in linea con gli obiettivi di crescita sostenibile dell'Azienda;
- assicurare l'allineamento con le responsabilità previste dal ruolo e la valorizzazione delle *performance* espresse;
- assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna e valorizzando ogni forma di diversità;

- promuovere l'*engagement* dei dipendenti e rafforzare il senso di appartenenza, attraverso strumenti che favoriscano la partecipazione diretta di tutte le persone al raggiungimento degli obiettivi e alle *performance* aziendali.

### 3. STRATEGIA, SOSTENIBILITÀ E REMUNERAZIONE

I sistemi retributivi di INWIT sono definiti in stretta correlazione con il Piano Industriale e il Piano di Sostenibilità, in modo da indirizzare i comportamenti e l'operato del *management* verso gli obiettivi di *performance* complessiva della Società in coerenza con le aspettative degli Azionisti e degli *Stakeholders* nel medio-lungo periodo.

INWIT ha un chiaro posizionamento all'interno della catena del valore, facendo leva sui propri asset (micro e macro grid) per offrire servizi infrastrutturali agli operatori con un modello di condivisione aperto a tutti gli operatori mobili, FWA e altri clienti (OTMO/IOT).

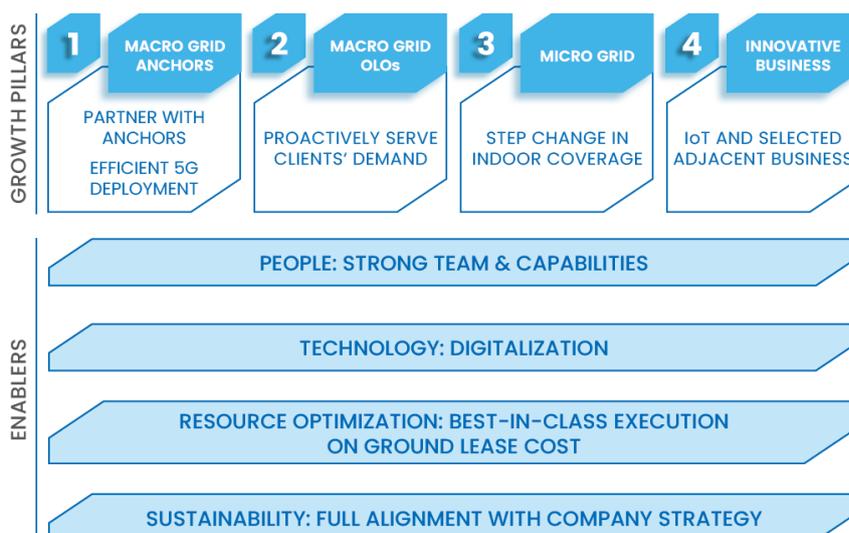
Il Piano Industriale di INWIT prevede un percorso di significativa crescita organica, sostenuta da investimenti volti a rafforzare l'infrastruttura della società, *macro grid* e *micro grid*, per poter servire al meglio gli operatori e contribuire all'evoluzione digitale nel mercato.

Un altro pilastro della strategia industriale è lo sviluppo rapido delle micro-coperture, in particolare i sistemi di antenne distribuiti DAS (Distributed Antenna System) che consentono di gestire in maniera efficiente il segnale di telefonia mobile anche in aree molto affollate.

In linea con questa crescita, il business di INWIT sta evolvendo sempre più verso il concetto di **tower as a service**, grazie alla possibilità di offrire più servizi integrati a partire dall'infrastruttura, in linea con uno dei principali modelli di business di economia circolare, quello del prodotto come servizio.

Il Piano Industriale di INWIT profila, infatti, un'evoluzione verso torri sempre più intelligenti: asset digitali, distribuiti e protetti, che potranno dare un contributo concreto alla trasformazione digitale delle attività economiche e sociali del Paese. La presenza capillare delle torri INWIT permette la fornitura di servizi avanzati anche nelle zone in cui la connettività attraverso fibra ottica arriverà più tardi, anticipando quindi la digitalizzazione del paese e riduzione del divario digitale.

Crescita forte e sostenibile grazie ai 4 pilastri del Piano Industriale:



Gli obiettivi connessi ai sistemi di incentivazione variabile sono identificati in modo da essere predeterminati, misurabili e tali da garantire il giusto bilanciamento tra orizzonte temporale di breve *versus* lungo periodo e tra performance economico-finanziarie e sviluppo sostenibile del business *versus* performance operative

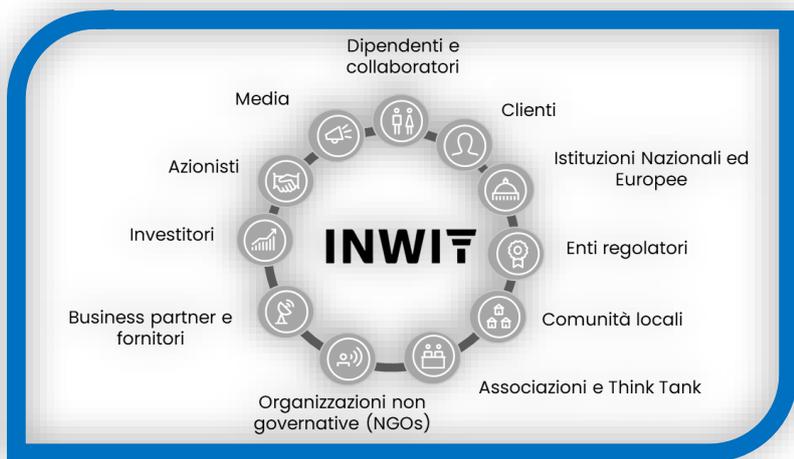
Di seguito si riporta una rappresentazione del collegamento tra la strategia e la Politica di Remunerazione di INWIT.

	<b>Pilastri strategici del Piano industriale</b>	<b>Valore creato per gli stakeholder</b>	<b>Incentivazione di breve termine</b>	<b>Incentivazione di lungo termine</b>
1	Rafforzare partnership, visione e opportunità di collaborazione industriale con gli <i>anchor tenants</i> , per incrementare la <b>creazione di valore condiviso</b>	<b>Upgrade e ampliamento asset in Italia.</b> È previsto un piano di investimento significativo, a favore del rafforzamento delle strutture esistenti e la realizzazione di nuovi siti. <b>Riduzione Digital Divide.</b> È prevista la promozione di progetti volti a consentire la copertura dei comuni di minori dimensioni e delle aree rurali per ridurre il Digital Divide. A tal fine si prevede di servire la forte domanda di copertura da parte degli operatori FWA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuove Ospitalità</li> <li>• Ricavi</li> <li>• EBITDAal</li> <li>• Recurring Free Cash Flow</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Free Cash Flow to Equity</li> <li>• Total Shareholder Return relativo</li> </ul>
2	Fornire servizi agli altri operatori con velocità e efficacia		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuove Ospitalità</li> <li>• Ricavi</li> <li>• EBITDAal</li> <li>• Recurring Free Cash Flow</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infrastrutture utili alla riduzione del Digital Divide</li> </ul>
3	Essere frontrunner nello sviluppo del mercato DAS ( <i>Distributed Antenna Systems, indoor</i> ) e <i>small cell (outdoor)</i>	<b>Estensione copertura aree sociali.</b> La Società punta a sviluppare e consolidare infrastrutture digitali, rafforzando la copertura di aree a elevata vocazione sociale e culturale, come trasporti, ospedali, musei e università.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuove Ospitalità</li> <li>• Ricavi</li> <li>• EBITDAal</li> <li>• Recurring Free Cash Flow</li> </ul>	
4	Investire sull'innovazione a supporto di nuovi business	<b>Innovazione in chiave digitale.</b> Sul fronte dell'innovazione, INWIT intende offrire ospitalità alle molteplici tecnologie attraverso un tower upgrade che guarderà alle smart cities e all'Internet of Things.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riduzione Emissioni di CO<sub>2</sub></li> <li>• Nuove Ospitalità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Free Cash Flow to Equity</li> <li>• Total Shareholder Return relativo</li> </ul>

#### 4. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

A partire dalla consapevolezza che le relazioni con gli *stakeholder* sono parte integrante di una gestione responsabile e sostenibile del business e sono fondamentali nel processo di creazione di valore per l'Azienda, INWIT ha intrapreso un percorso volto a rafforzare il processo di *engagement* con i propri *stakeholder*.

L'impegno a voler consolidare e rafforzare le relazioni con gli *stakeholder*, in virtù di una solida creazione di valore,



è in linea con le indicazioni contenute nel nuovo Codice di Corporate Governance: il Codice sostanzia il "successo sostenibile" nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società, e prevede che sia l'organo di amministrazione a promuovere, nelle forme più opportune, il dialogo con questi interlocutori.

Significativa, in questa direzione, è stata l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021, della policy di *Stakeholder Engagement*, prevista nel Piano di Sostenibilità.

In linea con il percorso intrapreso INWIT ha organizzato il suo 1° Stakeholder Forum, il 18 maggio 2021, in occasione del quale è stato condiviso il percorso di sostenibilità avviato dall'Azienda a partire dal 2020, e il 2° Stakeholder Forum, svoltosi il 3 maggio 2022, in cui è stato presentato l'aggiornamento del Piano di Sostenibilità 2022-2024 e la pubblicazione del secondo Report Integrato.

## 5. PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI INWIT

L'aggiornamento degli emolumenti per il Consiglio di Amministrazione, i Comitati Endo-Consiliari, il Presidente e del compenso fisso dell'Amministratore Delegato è stato elaborato sulla base delle risultanze emerse dal benchmark retributivo svolto con il supporto dell'*advisor* specializzato Korn Ferry-Hay, con l'obiettivo di rendere i suddetti compensi maggiormente allineati alle prassi del mercato di riferimento.

### SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE

Al fine di rendere la Politica di Remunerazione di INWIT sempre più allineata alle *best practice* e funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali, è stato effettuato un *assessment* del sistema di incentivazione di breve termine con l'ausilio della società di consulenza Mercer, esaminando le migliori prassi di mercato con particolare riferimento alle società industriali appartenenti all'indice FTSE MIB.

Le evidenze emerse hanno consentito di ridefinire la struttura del sistema di incentivazione di breve termine di INWIT, prevedendo in particolare:

- o una scorecard unica per il Direttore Generale e i dirigenti della prima linea, con l'obiettivo di focalizzare gli sforzi del *management* verso gli obiettivi strategici aziendali;
- o una maggiore incidenza della componente di retribuzione variabile di breve termine rispetto alla retribuzione complessiva per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- o l'introduzione di nuovi obiettivi ESG, al fine di rafforzarne il collegamento con la strategia di sostenibilità della Società.

## Sistemi di incentivazione di lungo termine

Nell'ottica di garantire un maggiore allineamento con la strategia di sostenibilità della Società, in linea con le aspettative del mercato e in considerazione del nuovo assetto organizzativo e dei nuovi obiettivi di crescita della Società, è stato definito il nuovo Piano LTI per il periodo 2023-2027.

Il Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2023, sarà sottoposto al voto dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 18 aprile 2023.

I beneficiari del Piano LTI sono l'Amministratore Delegato in caso di sua nomina, il Direttore Generale, i ruoli di Primo riporto del Direttore Generale - che includono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società - il Direttore Audit e altri ruoli chiave che potranno essere inseriti successivamente su proposta dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale, sentito per quanto di competenza il Comitato Nomine e Remunerazione.

Il Piano LTI 2023 - 2027 è un piano di performance share "rolling" basato sull'attivazione di tre cicli triennali di attribuzione ai Beneficiari di Diritti a ricevere azioni gratuite allo scadere del triennio (Periodo di Vesting).

## 6. LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023

### 1. Durata della politica di remunerazione

Al fine di garantire il continuo confronto con gli Azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della Politica di Remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze future di un contesto di mercato estremamente dinamico, la presente Politica di Remunerazione ha durata annuale.

La Società, quindi, sottoporrà di anno in anno l'approvazione della Politica di Remunerazione all'Assemblea degli Azionisti. Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la Politica di Remunerazione proposta, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

Di seguito viene descritta la Politica di Remunerazione 2023 aggiornata a seguito del citato nuovo assetto di governance e societario di INWIT.

### 2. Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di INWIT è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie e con il Codice di Corporate Governance. Il compenso complessivo per il Consiglio di Amministrazione è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 4 ottobre 2022, chiamata altresì a deliberare sul rinnovo del Consiglio di Amministrazione. Il compenso complessivo annuo lordo del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, 1° comma c.c., comprensivo degli emolumenti per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari, è stato definito in massimi 1.100.000 euro.

Gli emolumenti per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i comitati endo-consiliari ai sensi dell'art. 2389, 1° comma c.c. sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 27 ottobre 2022:

- 50.000 euro lordi annui il compenso di ciascun componente del Consiglio di Amministrazione;
- 30.000 euro lordi annui il compenso del Presidente del Comitato Controllo e Rischi e in 25.000 euro lordi annui quello di ciascun altro componente del medesimo Comitato;
- 25.000 euro lordi annui il compenso del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione e in 20.000 euro lordi annui quello di ciascun altro componente il medesimo Comitato;
- 25.000 euro lordi annui per il Presidente del Comitato Parti Correlate e in 20.000 euro lordi annui per ciascun altro componente il medesimo Comitato;

- 25.000 euro lordi annui per il Presidente del Comitato Sostenibilità e in 20.000 euro lordi annui per ciascun altro componente il medesimo Comitato.
- 5.000 euro lordi annui il compenso del Consigliere che ricopre il ruolo di Lead Independent Director.

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì deliberato per il Presidente del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo ai sensi dell'art. 2389, 3° comma c.c., pari a 200.000 euro, in aggiunta al compenso annuo lordo di 50.000 euro quale membro del C.d.A. ai sensi dell'art. 2389 1° comma c.c..

Gli emolumenti sopra descritti sono stati definiti in linea con le risultanze del benchmark retributivo condotto dall'advisor Korn Ferry-Hay;

### REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE E DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Presidente del C.d.A.		€ 50.000 emolumento fisso ex art. 2389 c.1 c.c.	
		€ 200.000 emolumento fisso ex art. 2389 c.3 c.c	
Membro del C.d.A.	€ 50.000	Lead Independent Director	€ 5.000
Comitato Nomine e Remunerazioni		Comitato Controllo e Rischi	
Presidente	€ 25.000	Presidente	€ 30.000
Membro	€ 20.000	Membro	€ 25.000
Comitato Parti Correlate		Comitato Sostenibilità	
Presidente	€ 25.000	Presidente	€ 25.000
Membro	€ 20.000	Membro	€ 20.000

In linea con le *best practice*, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non prevede una componente variabile e pertanto non è correlata ai risultati economici della Società.

Ai Consiglieri viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per le esigenze legate all'espletamento della carica (e.g. titoli di viaggio e alloggio).

Gli Amministratori usufruiscono di una copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers*.

Per gli Amministratori non esecutivi non sussistono accordi che prevedano il riconoscimento di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con INWIT.

### 3. Remunerazione dei Componenti degli Organi di Controllo

L'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2021 ha nominato per il triennio 2021-2023 il **Collegio Sindacale**, determinando il compenso annuo lordo, in euro 75.000 per il Presidente e in euro 55.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute.

Il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2020 ha nominato l'**Organismo di Vigilanza** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a decorrere dal 5 maggio 2020 e fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022. Il compenso annuo lordo è pari a euro 40.000 per il Presidente, a euro 5.000 per ciascuno dei componenti che rivestono la carica di Sindaco effettivo e non è previsto alcun compenso aggiuntivo per il componente interno.

<sup>1</sup> Il Benchmark è stato sviluppato attraverso l'impiego del Data Base Korn Ferry Non-Executive Director Europe da cui sono state selezionate aziende comparabili con INWIT, espressione di grandi aziende italiane quotate e di aziende europee comparabili in termini di Business Proximity.

## COMPENSI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

Collegio Sindacale		Organismo di Vigilanza	
Presidente	€ 75.000	Presidente	€ 40.000
Sindaco effettivo	€ 55.000	Componente Sindaco Effettivo	€ 5.000
		Componente interno	€ 0

#### 4. Remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il Consiglio di Amministrazione in data 7 ottobre 2022 ha nominato Diego Galli quale Direttore Generale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione in data 27 ottobre 2022 ha deliberato la remunerazione fissa e variabile del Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato in data 17 febbraio 2023 il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, nominando a decorrere dal 6 marzo 2023 Emilia Trudu Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo (CFO) e Lucio Golinelli Direttore Commerciale (CCO), Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società.

Sono stati inoltre confermati key manager Diego Galli, Direttore Generale e Andrea Mondo, Direttore Technology & Operations.

A decorrere dal 6 marzo 2023 viene meno la qualifica di key manager precedentemente attribuita a Gabriele Abbagnara, che assume la responsabilità strategica della nuova funzione *Indoor Coverage Solutions*, nell'ambito della Direzione Commerciale.

FUNZIONE ORGANIZZATIVA	DRS
<b>Direttore Generale</b>	Diego Galli – confermato dal CdA in data 17 febbraio 2023
<b>Direttore Administration, Finance and Control</b>	Emilia Trudu – nominata dal CdA in data 17 febbraio 2023
<b>Direttore Commerciale</b>	Lucio Golinelli – nominato dal CdA in data 17 febbraio 2023
<b>Direttore Technology &amp; Operations</b>	Andrea Mondo – confermato dal CdA in data 17 febbraio 2023

Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato; sono di seguito esposti i riferimenti retributivi nell'ipotesi di nomina.

## **Retribuzione Fissa**

Viene definita in coerenza con la complessità del ruolo affidato al *Manager*. A tal fine in INWIT è stato introdotto, fin dalla sua costituzione, un sistema di valutazione delle posizioni con il metodo Korn Ferry - Hay, che permette di avere il confronto fra la retribuzione del management e i dati osservati nel mercato esterno.

La retribuzione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di *salary review* che interessa tutta la popolazione manageriale, ferma restando la selettività degli interventi, riservati ai titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento retributivo non superiore ai riferimenti mediani di mercato.

### **Peer Group**

Per la definizione del compenso dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale è stato realizzato un *benchmark* retributivo con il supporto della società Korn Ferry-Hay. Il *benchmark* è costituito da un panel di 16 aziende selezionate in base a criteri ed indicatori qualitativi (quali *business proximity* e localizzazione dell'HQ in Europa) e indicatori quantitativi (e.g. *market cap*, ricavi, numero dipendenti).

E' stato inoltre effettuato un approfondimento attraverso la banca dati Korn Ferry-Hay, con riferimento al Mercato selezionato Executive Italia: ruoli Responsabili di Business di Grandi Aziende Industriali Italiane quotate, a parità di complessità organizzativa (peso della posizione).

### **AMMINISTRATORE DELEGATO**

Il compenso fisso stabilito per il ruolo di Amministratore Delegato è composto da:

- compenso ex art. 2389 c.1 c.c., quale componente il CdA, stabilito in un importo pari a euro 50.000 lordi annui;
- compenso ex art. 2389 c.3 c.c., quale Amministratore Delegato, stabilito in un importo fino a euro 500.000 lordi annui;

### **AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE**

La remunerazione fissa per il ruolo di Amministratore Delegato/Direttore Generale è composta da:

- compenso ex art. 2389 c.1 c.c., quale componente il CdA, stabilito in un importo pari a euro 50.000 lordi annui;
- compenso ex art. 2389 c.3 c.c., quale Amministratore Delegato, stabilito in un importo fino a euro 100.000 lordi annui;
- retribuzione annua lorda (RAL) per il ruolo di Direttore Generale pari a euro 400.000 annui lordi, quale remunerazione del rapporto di lavoro dipendente.

### **DIRETTORE GENERALE**

La remunerazione fissa del Direttore Generale, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 27 ottobre 2022, è pari a euro 400.000 annui lordi.

## DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

La remunerazione fissa dei DRS viene definita in coerenza con la complessità del ruolo affidato al Manager. A tal fine in INWIT è stato introdotto, fin dalla sua costituzione, un sistema di valutazione delle posizioni con il metodo Korn Ferry - Hay, che permette di avere il confronto fra la retribuzione del management e i dati osservati nel mercato esterno.

La retribuzione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di *salary review* che interessa tutta la popolazione manageriale, ferma restando la selettività degli interventi, riservati ai titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento retributivo non superiore ai riferimenti mediani di mercato.

### Remunerazione Variabile

#### Remunerazione Variabile a Breve Termine (MBO)

Il *Management by Objectives* (MBO) rappresenta lo strumento di incentivazione variabile di breve termine finalizzato a sostenere il conseguimento degli obiettivi annuali dell'Azienda attraverso l'attribuzione di *target* sfidanti.

Il premio *target* è determinato come valore percentuale della retribuzione fissa, definito in relazione alla complessità del ruolo ricoperto e all'allineamento con i dati retributivi osservati nel mercato esterno.

Gli obiettivi sono misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi, hanno una scala di raggiungimento con il livello *target* di norma pari al valore di budget, e livelli minimo e massimo definiti con un'ampiezza variabile in funzione dello specifico obiettivo.

La *score card* definita per l'MBO 2023, pur mantenendo una sostanziale continuità con l'MBO 2022, presenta una **struttura più semplice**, con **obiettivi condivisi** tra Direttore Generale e Leadership Team con lo scopo di **consolidare lo spirito di squadra** rispetto all'effort richiesto dallo sviluppo di business e sottolineare l'**allineamento** tra la creazione di valore sostenibile e la remunerazione del management.

OBIETTIVI	PESO	MINIMO	TARGET	MASSIMO
EBITDAal	15%	-0,7% vs target	M.ni€ (budget)	+0,7% vs target
Ricavi	20%	-0,5% vs target	M.ni€ (budget)	+0,5% vs target
Recurring free cash flow	15%	-0,8% vs target	M.ni€ (budget)	+0,8% vs target
Nuove Ospitalità : a) su macro siti b) su DAS	35%	-10% vs target	Nuove ospitalità (budget)	+10% vs target
ESG a) Environment: riduzione emissioni di CO <sub>2</sub> b) Social: tasso di giornate perse per infortunio	15%	a) -10% vs target b) -2% vs target	a) tonnellate CO <sub>2</sub> evitate b) lost days injury rate	a) +15% vs target b) +2% vs target

Tutti i KPI presenti nella *score card* sono consuntivati a valle della chiusura annuale dell'esercizio 2023. Il *bonus* derivante dalla consuntivazione dell'MBO viene pertanto liquidato nell'anno successivo.

La curva di incentivazione prevede per ciascun KPI un livello di raggiungimento minimo, target e massimo secondo la seguente scala di *pay-out*:

- al di sotto del livello minimo non si matura alcun premio;
- in corrispondenza del livello minimo si matura il 50% del premio target;
- in corrispondenza del livello target si matura il 100% del premio (*premio target*);
- in corrispondenza del livello massimo si matura il 150% del premio target – *cap*;

I livelli intermedi di raggiungimento vengono valorizzati con interpolazione lineare.

Nei casi di performance oltre il livello massimo, è previsto un *cap* al *pay-out* pari al 150% del premio target.

Le score *card* individuali dei Dirigenti con Responsabilità Strategica sono definite dall'Amministratore Delegato o Direttore Generale, con successiva informativa al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

I KPI dell'obiettivo ESG sono coerenti con i target previsti nel Piano di Sostenibilità aziendale, integrato al Piano Strategico.

### **Meccanismi di Claw Back**

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile, sia di breve termine sia di lungo termine, versata qualora la stessa sia stata erogata o calcolata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

### **AMMINISTRATORE DELEGATO**

Il compenso variabile di breve termine, corrispondente al raggiungimento "*target*", corrisponde al 75% del compenso fisso ex art. 2389 c.3 c.c., con un *cap* pari al 150% del *target*. Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato.

### **AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE**

Il compenso variabile di breve termine, corrispondente al raggiungimento "*target*", è pari al 75% del compenso complessivo (compenso fisso ex art. 2389 c.3 c.c. più retribuzione fissa da Direttore Generale), con un *cap* fissato al 150% del *target*.

### **DIRETTORE GENERALE**

Il compenso variabile di breve termine, corrispondente al raggiungimento "*target*", è pari al 75% della retribuzione fissa, con un *cap* fissato al 150% del *target*.

### **DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

L'importo del bonus variabile di breve termine definito per i Dirigenti con Responsabilità Strategica per il 2023, corrispondente al raggiungimento "*target*", è pari al 50% della retribuzione fissa, con un *cap* fissato al 150% del *target*.

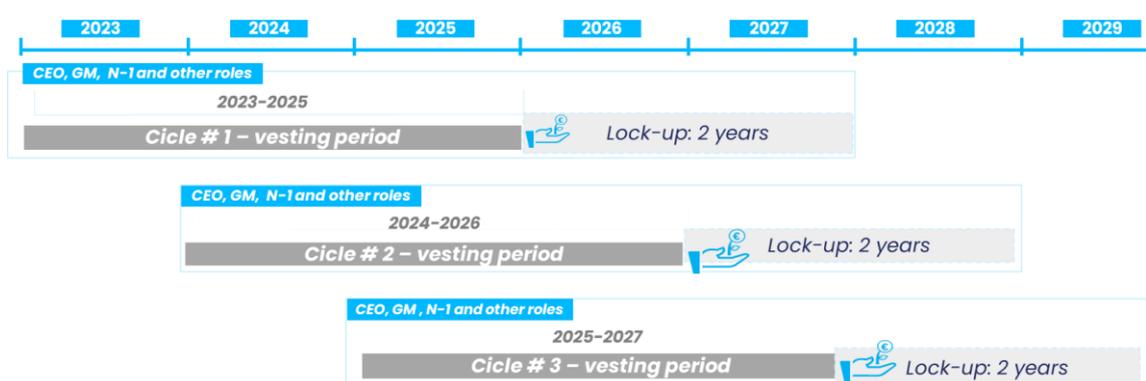
### **Remunerazione Variabile a Lungo Termine**

L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono inseriti tra i beneficiari del Piano di Incentivazione azionaria di lungo termine (Piano LTI) della Società approvato dal Consiglio

di Amministrazione del 2 marzo 2023 e sottoposto al voto dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 18 aprile 2023.

Il Piano persegue le seguenti finalità:

- allineare gli interessi dei Beneficiari a quelli degli Azionisti attraverso l'utilizzo di strumenti di incentivazione azionaria;
- sviluppare un forte *engagement* dei Beneficiari al raggiungimento di obiettivi di crescita definiti nel Piano Industriale per il prossimo triennio, ivi inclusi obiettivi di sostenibilità (ESG);
- aumentare, nella remunerazione complessiva dei Beneficiari, il peso della componente variabile legata al conseguimento di parametri di *performance*, in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;
- garantire la *retention* del management e dei ruoli chiave, migliorando il posizionamento competitivo di INWIT nell'ambito del mercato del lavoro.



Il numero di *Performance Shares* riconosciuto a target al momento dell'assegnazione di ciascun ciclo del Piano e risultante dalla Lettera di Assegnazione individuale, corrisponde ad una percentuale della retribuzione fissa, espressa in Azioni al valore normale del titolo alla data di assegnazione.

#### AMMINISTRATORE DELEGATO

In caso di nomina di un Amministratore Delegato, il numero di *Performance Shares* previsto per ciascun ciclo di Piano corrisponderà, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, è pari al 75% del compenso fisso annuo (compenso ex art 2389 c. 3 c.c.), con un *cap* massimo fissato al 150% del target. Al momento della redazione della presente Relazione non è in carica un Amministratore Delegato

#### AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE

Il numero di *Performance Shares* previsto per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale per ciascun ciclo di Piano corrisponde, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 75% del compenso fisso complessivo annuo (compenso ex art 2389 c. 3 c.c. più Retribuzione Annua Lorda), con un *cap* massimo fissato al 150% del target.

#### DIRETTORE GENERALE

Il numero di *Performance Shares* previsto per il Direttore Generale per ciascun ciclo di Piano corrisponde, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 75% della Retribuzione Annua Lorda, con un *cap* massimo fissato al 150% del target.

## DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, il numero di *Performance Shares* previsto per ciascun ciclo di Piano corrisponde, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello target, al 50% del compenso fisso annuo (Retribuzione Annuale Lorda), con un *cap* massimo fissato al 150% del *target*.

### CONDIZIONI DI PERFORMANCE

La maturazione del diritto a ricevere l'incentivo azionario è soggetta a tre condizioni di performance tra loro indipendenti, ognuna con il proprio peso relativo, correlate agli obiettivi di Piano Industriale. In caso di mancato raggiungimento dei parametri di performance, le azioni non saranno attribuite.

Di seguito si rappresentano i parametri di performance previsti nel primo ciclo di Piano 2023-2025 e la relativa strategia di incentivazione dell'LTI, per gli obiettivi TSR e *Equity Free Cash Flow* (EFCF). I meccanismi di funzionamento dei parametri di *performance* sono definiti nel Regolamento del 1° Ciclo di Piano.

1. *Total Shareholder Return* (TSR) relativo (peso relativo 40%)
2. *Equity Free Cash Flow* (EFCF) (peso relativo 40%)
3. Indicatore di Sostenibilità (ESG) (peso relativo 20%) coerente con quanto previsto dal Piano di Sostenibilità di INWIT:
  - a. Infrastrutture utili alla riduzione *digital divide* - peso 10%. L'indicatore misura l'implementazione di progetti di ospitalità di copertura in aree bianche o in aree con indicatore IVSM > 99.
  - b. Parità di genere in ruoli di responsabilità - peso 10%. L'indicatore misura il numero di donne appartenenti alle categorie professionali di dirigenti e quadri.

In caso di mancato raggiungimento dei parametri di performance, le azioni non saranno attribuite.

Il Piano prevede tre assegnazioni annuali (tre cicli il cui lancio è previsto annualmente) con riferimento al periodo 2023-2027.

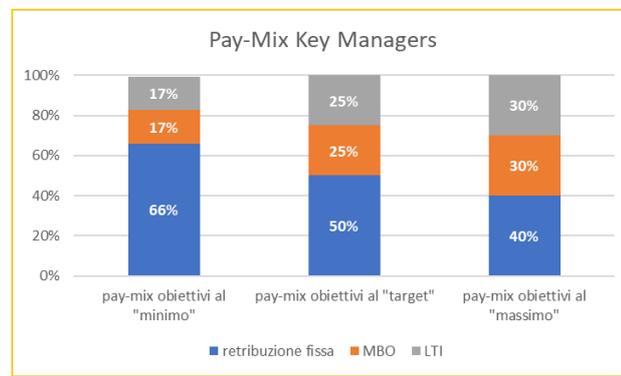
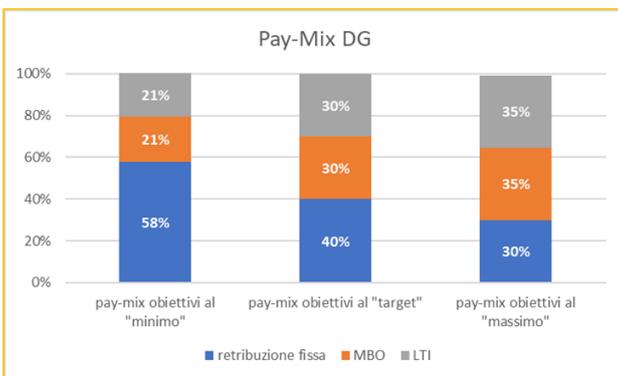
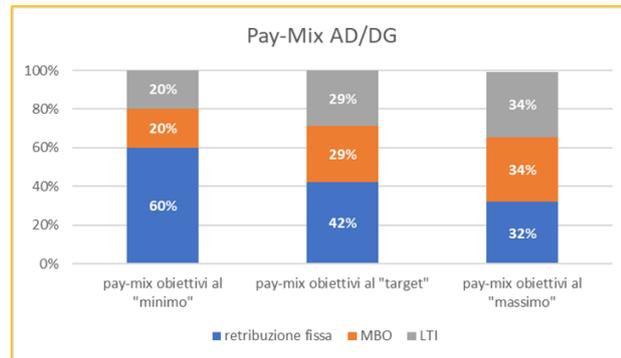
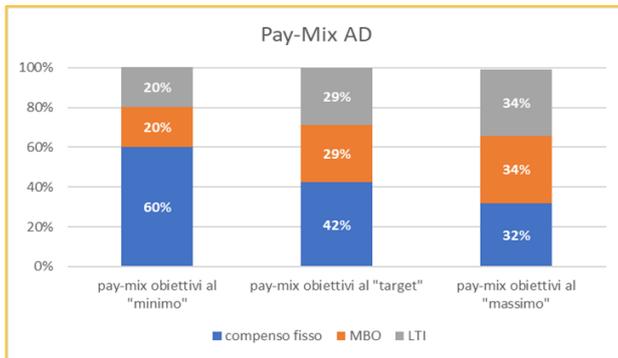
Assegnazione	Periodo di Vesting
2023 (ciclo 1)	2023 – 2025
2024 (ciclo 2)	2024 – 2026
2025 (ciclo 3)	2025 – 2027

Per i beneficiari del Piano è previsto che il 30% delle azioni assegnate sia soggetto ad un periodo di *lock-up* della durata di 2 anni. In tale periodo le azioni attribuite soggette a *lock-up* non potranno essere trasferite e/o cedute se non *mortis causa*, né assoggettate ad alcun vincolo a nessun titolo. Il *lock-up* non si applica alle azioni aggiuntive assegnate ai beneficiari come *dividend equivalent*.

Per maggiori dettagli si fa riferimento al Documento Informativo redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente integrato e modificato ("Regolamento emittenti"), pubblicato sul sito della Società [www.inwit.it](http://www.inwit.it) sezione Governance e reso disponibile al pubblico nei termini previsti dalla normativa in vigore.

## Pay-Mix

Di seguito si riportano i Pay-Mix per Amministratore Delegato (nell'ipotesi di nomina), del Direttore Generale anche nell'ipotesi di AD/DG e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



## Benefit

Il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono destinatari dei benefit previsti dalle politiche INWIT per il personale dipendente con qualifica di dirigente, aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

In particolare, sono previsti:

- l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo, il cui valore convenzionale è assoggettato a prelievo fiscale e contributivo come da normativa in vigore;
- l'accesso, in forma volontaria, alle prestazioni previdenziali e assicurative erogate da Fontedir (Fondo Pensione Complementare Dirigenti) e Assida (Associazione di mutualità volontaria per l'assistenza sanitaria integrativa in favore dei Dirigenti);
- la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza *Directors & Officers* sottoscritta dall'Azienda e oggetto di rinnovo annuale, riguardante l'intera popolazione manageriale e i componenti degli organi sociali.

## Severance

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 29 luglio 2019 la policy sul trattamento di *Severance* rivolto agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La politica di *Severance* di INWIT si applica nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa.

In linea con le prassi di mercato il trattamento di *Severance* non supera le 24 mensilità, calcolate per l'Amministratore Delegato sulla base del compenso fisso e, per il Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica, sulla base della RAL più la media degli MBO erogati negli ultimi tre anni, oltre ad eventuali spettanze derivanti dal CCNL di riferimento<sup>1</sup>.

Con riferimento ai piani basati su strumenti finanziari in essere, nel caso di risoluzione consensuale si rientra nella fattispecie di *"good leaver"* prevista dal Regolamento LTI, che prevede il mantenimento dei diritti assegnati per i piani in corso che non siano ancora giunti a maturazione, secondo un criterio *pro-rata temporis*, in funzione degli anni (o frazioni di anno) effettivamente lavorati.

Non sono previsti contratti di consulenza o benefici non monetari per periodi successivi alla cessazione del rapporto.

La Società non ha stipulato patti di non concorrenza per il Direttore Generale e i Direttori con Responsabilità Strategiche.

## Altri trattamenti

Non è prevista per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la corresponsione di una tantum o altre componenti variabili non correlate a condizioni di performance.

La Società si riserva eccezionalmente la possibilità di corrispondere, in fase di assunzione di risorse di elevato profilo, *entry bonus* collegati alla perdita di trattamenti retributivi maturati nella Società di provenienza, con importi comunque non superiori al 100% della retribuzione fissa.

## 5. Piano di Azionariato Diffuso

Al fine di promuovere l'*engagement*, rafforzare il senso di appartenenza e favorire la partecipazione attiva dei dipendenti al raggiungimento dei risultati aziendali, è previsto l'avvio di un Piano di Azionariato Diffuso (PAD) rivolto alla generalità dei dipendenti, con l'eccezione dei destinatari del Piano LTI 2023, tra i quali Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2023, sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 18 aprile 2023.

Il PAD 2023-2024 è il secondo piano avviato da INWIT (il precedente è del 2020) e prevede l'assegnazione gratuita ai dipendenti di un pacchetto di azioni ordinarie di INWIT e la possibilità, su base volontaria, di acquistare ulteriori azioni con uno sconto del 10% rispetto alla media dei valori di mercato nei 30 giorni precedenti l'avvio del periodo di adesione.

Per maggiori dettagli sul Piano si faccia riferimento al Documento Informativo redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente integrato e modificato ("Regolamento emittenti"), pubblicato sul sito della Società [www.inwit.it](http://www.inwit.it) sezione Governance e reso disponibile al pubblico nei termini previsti dalla normativa in vigore.

---

<sup>1</sup> indennità di mancato preavviso, differenziata in base agli anni di anzianità aziendale in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi

## 7. PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente alla Politica 2023, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, garantire la sostenibilità della società nel suo complesso o assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato.

Le suddette circostanze eccezionali fanno riferimento a situazioni riconducibili alle seguenti casistiche: *retention* dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica 2023 su cui erano basati taluni obiettivi di performance della politica stessa, eventi che determinino gravi ricadute sull'immagine e la reputazione aziendale.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica 2023 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, con il supporto della Direzione *Human Resources & Organization*, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Parti Correlate (composto da soli amministratori indipendenti) nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari. Si precisa, in ogni caso, che la disciplina per le operazioni con parti correlate rimane applicabile nei casi di deroga alla politica di remunerazione.

Gli elementi cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali e temporanee, riguardano le componenti fisse e variabili, anche di natura straordinaria, della remunerazione.

## SECONDA SEZIONE: RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2022

### Premessa

La presente relazione sui compensi corrisposti illustra la politica attuata da INWIT nel corso dell'esercizio 2022, con riferimento ai compensi percepiti dagli Organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica, fornendone un consuntivo.

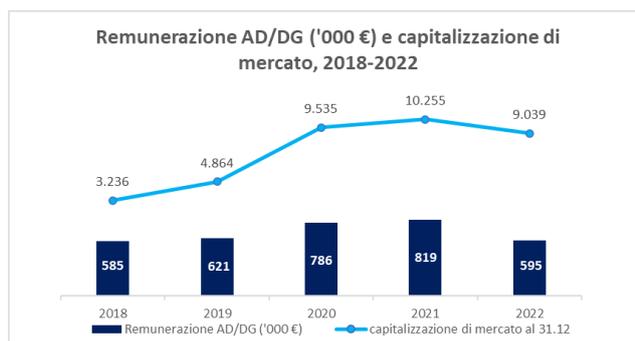
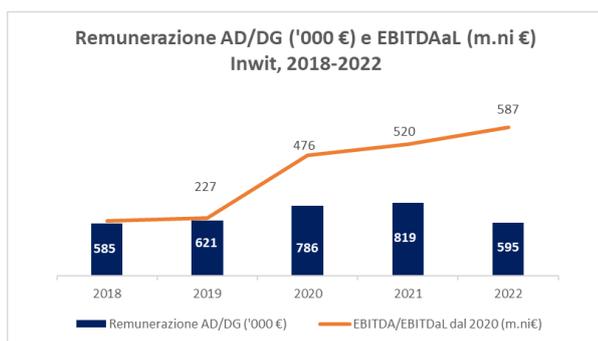
Il soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della seconda sezione della relazione.

### 8. PAY-FOR-PERFORMANCE IN INWIT

Di seguito si fornisce una rappresentazione grafica della coerenza con il principio *pay-for-Performance*, attraverso il legame tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e le performance economico-finanziarie della Società dal 2018 al 2022.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione ha nominato in data 7 ottobre 2022, Diego Galli Direttore Generale della Società; pertanto la remunerazione del 2022 riportata nei grafici sottostanti fa riferimento al compenso complessivamente maturato dal dirigente nel corso dell'anno.

Dalle analisi di *pay-for-performance*, per quanto attiene al periodo 2018-2022, emerge una crescita importante della *performance* economico-finanziaria della Società mentre si registra una flessione nella capitalizzazione di mercato. Nel corso del 2022 i corsi azionari, a livello globale, sono stati interessati da pronunciata volatilità e, in molti casi, significativa riduzione, come riflesso del mutato scenario macroeconomico e delle politiche restrittive delle principali banche centrali, volte a contenere l'aumento dell'inflazione anche attraverso il rialzo dei tassi d'interesse. In questo contesto, il titolo INWIT ha registrato una performance, seppur in riduzione in termini assoluti, del tutto comparabile e in molti casi superiore agli altri titoli del settore infrastrutture per le telecomunicazioni.



### 9. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

Con riferimento al voto relativo alla sezione II della Relazione approvata nel corso del 2022, si segnala che non sono pervenute motivazioni in merito al voto negativo e non si è dato seguito ad un'attività dedicata ad investigare sulle motivazioni dei voti contrari.

Tuttavia, a valle dell'Assemblea 2022, INWIT ha avviato con il supporto della società di consulenza Morrow Sodali, un percorso di *engagement* volto a migliorare ulteriormente il rapporto con gli Azionisti e i *proxy advisors*, attraverso un processo strutturato finalizzato a raccogliere e approfondire gli aspetti di interesse in merito alle tematiche di remunerazione (*Remuneration Assessment*).

## 10. ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 2022

### 1. Retribuzione Fissa

#### **Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi**

Nel corso del 2022 è stato rinnovato il Consiglio di Amministrazione di INWIT. Gli emolumenti per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i comitati endo-consiliari ai sensi dell'art. 2389, 1° comma c.c. nonché per il Presidente ai sensi dell'art. 2389 3° comma c.c., sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 27 ottobre 2022.

Il dettaglio analitico dei compensi nominativamente percepiti dai Consiglieri pro tempore nel periodo (sia per quelli cessati che per quelli di nuova nomina), anche quali componenti dei Comitati endo-consiliari e dal Lead Independent Director, è riportato nella tabella 1 della seconda parte della presente sezione.

Ai componenti il Consiglio di Amministrazione è altresì riconosciuta la copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) nota come polizza Directors & Officers.

Per gli Amministratori non esecutivi non sussistono accordi che prevedano il riconoscimento di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con la società INWIT.

#### **Compensi fissi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale**

Il Consiglio di Amministrazione del 7 ottobre 2022 ha nominato Diego Galli Direttore Generale; successivamente in data 27 ottobre 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la remunerazione fissa del Direttore Generale fissandola a euro 400.000 annui lordi. Fino al 7 ottobre Diego Galli aveva la qualifica di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel ruolo di Responsabile Administration, Finance and Control.

Fino all'Assemblea degli Azionisti del 4 ottobre 2022, la carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale è stata ricoperta dall'ing. Giovanni Ferigo.

Il dettaglio dei compensi percepiti è riportato nella tabella 1 della seconda parte della presente sezione.

## Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno coperto l'incarico anche per una frazione d'anno nel corso del 2022 sono:

DRS	FUNZIONE ORGANIZZATIVA
<b>GABRIELE ABBAGNARA</b>	Responsabile Marketing & Sales
<b>ANDREA MONDO</b>	Responsabile Technology and Operations dal 28 marzo 2022
<b>ELISA PATRIZI</b>	Responsabile Operation & Maintenance e DRS fino al 1 febbraio 2022
<b>MASSIMO SCAPINI</b>	Responsabile Technology e DRS fino al 1 febbraio 2022

L'importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno coperto l'incarico anche per una frazione d'anno, è pari a 1.372 €/000.

Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori e Direttore Generale) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2022 sono specificati in Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

### Compensi corrisposti al collegio sindacale

L'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2021 ha nominato per il triennio 2021-2023 il Collegio Sindacale, determinando il compenso annuo lordo, in euro 75.000 per il Presidente e in euro 55.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre il rimborso per spese documentate sostenute. I compensi percepiti nel corso del 2022 sono specificati in Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

### Compensi corrisposti all'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione in data 23 aprile 2020 ha nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, attribuendo un compenso annuo lordo pari a euro 40.000 per il Presidente e in euro 5.000 l'emolumento per ciascuno dei componenti che rivestono la carica di Sindaco effettivo. Per il componente interno aziendale, l'incarico è svolto a titolo gratuito.

I compensi percepiti nel corso del 2022 sono specificati in Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

## 2. Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2022)

### Direttore Generale

Il Direttore Generale è stato destinatario di MBO per il periodo gennaio-settembre in qualità di responsabile Administration, Finance and Control; successivamente alla nomina a Direttore Generale, la scorecard è stata aggiornata e il relativo target bonus è stato conseguentemente adeguato alla nuova retribuzione fissa.

Di seguito si riporta la scorecard come Direttore Generale.

Obiettivi	Peso	% Raggiungimento vs target	% Payout ponderato
Ricavi Totali (€Mln)	20%	99,6%	16,3%
EBITDAal Inwit (€Mln)	30%	99,7%	24,0%
Recurring free cash flow (€Mln)	20%	100,3%	22,8%
Nuove Ospitalità fatturanti	15%	71,6% al di sotto della soglia	0%
Sostenibilità: a) Infrastrutture utili alla riduzione del digital divide (Community) b) Riduzione emissioni di CO2 (Environment)	15%	150,0%	20,8%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>104,2%</b>	<b>85,6%</b>

Con riferimento ai principali parametri economico-finanziari, i risultati registrati nel 2022 sono stati un EBITDAal pari a 587 milioni di euro, Ricavi totali per 853 milioni di euro e un Recurring Free Cash Flow di 491,4 milioni di euro.

Sulla base dei risultati dell'esercizio, la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi verso il target è stata pari al 104,2%. La consuntivazione di tali risultati determina per il Direttore Generale la maturazione pro-quota, di un bonus corrispondente all'85,6% del target bonus (pay-out).

In qualità di responsabile Administration Finance and Control, la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi verso il target è stata pari al 99,4% corrispondente ad un pay-out dell'87,4% del target bonus.

Il bonus complessivamente maturato è pari a 162.525 euro lordi e sarà erogato nel corso del primo semestre 2023.

### Dirigenti con Responsabilità Strategica

Per i valori di consuntivo registrati dagli obiettivi aziendali della *scorecard*, si rimanda al precedente paragrafo dedicato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La percentuale media di raggiungimento degli obiettivi dei Key Manager è pari al 96,9%. La consuntivazione di tali risultati determina la maturazione di un bonus cumulato di 178.430 euro lordi, pari mediamente al 90,0% del target bonus (*pay-out*) e al 43,0% della retribuzione fissa. Il bonus sarà erogato nel corso del primo semestre 2023.

### 3. Retribuzione variabile di Lungo Termine

Nel mese di maggio 2022 è stato attivato il 3° e ultimo ciclo LTI 2022-2024 che ha interessato, oltre al Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategica e la restante dirigenza. Si segnala che il Piano è stato assegnato anche all'allora Amministratore Delegato/Direttore Generale Giovanni Ferigo, uscito dalla Società lo scorso ottobre 2022; come previsto dal Regolamento del Piano, l'ing. Ferigo mantiene il diritto di ricevere un quantitativo pro-rata delle *Performance Shares* al termine del periodo di *vesting*.

Al 31.12.2022 si è concluso il periodo di *vesting* triennale relativamente al il 1° ciclo LTI 2020-2022; le *performance shares* maturate saranno pertanto assegnate nel corso del primo semestre 2023.

#### **Direttore Generale**

Al Direttore Generale sono state attribuite in forza della partecipazione al 3° ciclo 2022-2024 del Piano LTI 2020-2024 n° 14.591 *performance shares* ad un prezzo di assegnazione pari a €10,28 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, nel 2024 al termine del periodo di *vesting* triennale.

Con riferimento al 1° ciclo LTI 2020-2022, in base al raggiungimento dei parametri di performance il Direttore Generale ha maturato il diritto a ricevere n.° 19.339 azioni ordinarie, comprensive del "*dividend equivalent*" stimato alla data della redazione della presente Relazione.

#### **Dirigenti con Responsabilità Strategica**

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica nel corso del 2022, sono state attribuite complessivamente in forza della partecipazione al 3° ciclo 2022-2024 del Piano LTI 2020-2024 n° 20.173 *performance shares* ad un prezzo di assegnazione pari a €10,28 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, nel 2024 al termine del periodo di *vesting* triennale.

Con riferimento al 1° ciclo LTI 2020-2022, in base al raggiungimento dei parametri di performance i Dirigenti con Responsabilità Strategica hanno complessivamente maturato il diritto a ricevere n.° 8.687 azioni ordinarie, comprensivo del "*dividend equivalent*" stimato alla data della redazione della presente Relazione.

## 11. SEVERANCE

Nel 2022 sono stati firmati due accordi di *severance* relativi alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente, senza giusta causa, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale Giovanni Ferigo e di un Dirigente con Responsabilità Strategica.

Entrambi gli accordi sono stati definiti in linea con quanto previsto dalla politica aziendale di *severance*, e sono stati liquidati nel corso del 2022, all'uscita dei *manager* dalla Società. Gli importi sono riportati in Tabella 1 della Seconda Parte di questa sezione.

La cessazione di entrambi i *manager* si è configurata come risoluzione consensuale e rientra nella fattispecie di "*good leaver*" prevista dal Regolamento LTI, che prevede il mantenimento dei diritti assegnati per i piani in corso che non siano ancora giunti a maturazione, secondo un criterio *pro-rata temporis*, in funzione degli anni (o frazioni di anno) effettivamente lavorati. Attualmente sono attivi per l'Amministratore Delegato/Direttore

---

<sup>1</sup>Consiste nell'attribuzione ai Beneficiari di azioni aggiuntive al termine del periodo di *vesting*, in numero equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da Inwit durante il periodo di *vesting* che sarebbero spettati sul numero di azioni effettivamente attribuito ai Beneficiari in ragione dei livelli di performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano.

Generale il 1°, 2° e 3° ciclo del Piano LTI, con il 1° ciclo giunto a maturazione. Per il Dirigente con Responsabilità Strategica sono attivi 1° e 2° ciclo del Piano LTI, con il 1° ciclo giunto a maturazione.

## *12. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI EX POST*

Nel corso del 2022 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*clawback*).

## *13. DEROGHE APPLICATE NEL 2022 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE*

Nel corso del 2022 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione.

## TABELLE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2022

### **Resoconto analitico dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate**

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche. È fornita separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate ad eccezione di quelli rinunciati o riversati alla società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente. In nota è fornito il dettaglio dei compensi nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei Comitati a cui il consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica ed approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetari in favore di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche"; nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "Fair value dei compensi equity" è riportato il valore del Piano di Performance Share "LTI 2020-2024";
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono riportati i dati relativi alle Indennità di fine carica e cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio.

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.**

**Amministratore Delegato e Direttore Generale**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Diego Galli	Direttore Generale	01/01/2022-31/12/2022		325.000		162.525		3.006		490.531	107.776	
Giovanni Ferigo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2021-04/10/2022	assemblea azionisti 4 ottobre 2022	300.000				2.477		302.477	161.665	1.906.000

Diego Galli: l'importo in col. 1) si riferisce alla retribuzione annua lorda percepita dal 1 gennaio ad ottobre come Direttore Administration Finance and Control e dal 7 ottobre al 31 dicembre come Direttore Generale; la col. 3) si riferisce al bonus di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso; in colonna 4) è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati; la col. 7) si riferisce alla retribuzione di medio/lungo termine

Giovanni Ferigo: l'importo in col. 1) si riferisce alla remunerazione del rapporto di lavoro dipendente per la carica di Direttore Generale fino alla data di cessazione; in colonna 4) è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati fino alla data di cessazione; la col. 7) si riferisce alla retribuzione di medio/lungo termine attribuita interamente a titolo di remunerazione per la carica di Amministratore Delegato. Come previsto dal Regolamento LTI, dopo l'uscita dalla Società l'ing. Ferigo mantiene pro-quota la partecipazione ai piani LTI; in colonna 8) è riportato il trattamento di fine mandato e indennità di cessazione dalla carica di Direttore Generale

**Dirigenti con responsabilità strategiche**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				382.070		178.430		5.635		566.136	87.478	440.000
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				382.070		178.430		5.635		566.136	87.478	440.000

I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2022 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (4 dirigenti). I compensi corrispondono alle retribuzioni da rapporto di lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

L'importo indicato in colonna 7) si riferisce alla competenza 2022 e include anche i DRS che hanno ricoperto la carica per una frazione di periodo.

L'importo indicato in colonna 8) fa riferimento all'accordo di severance descritto nella prima parte della seconda sezione della Relazione; l'importo è stato liquidato ad aprile 2022, all'uscita del manager.

## Consiglio di amministrazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Oscar Cicchetti	Presidente	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	59.315	4.000					63.315		
Stefania Bariatti	Consigliere indipendente	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	12.192	10.000					22.192		
Laura Cavatorta	Consigliere indipendente	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	12.055	9.000					21.055		
Antonio Corda	Consigliere	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	12.055						12.055		
Quentin LeCloarec	Consigliere indipendente	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	12.192	5.000					17.192		
Christine Roseau Landrevot	Consigliere indipendente	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	12.192	9.000					21.192		
Sonia Hernandez	Consigliere	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	12.055	4.000					16.055		
Rosario Mazza	Consigliere	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	12.055	4.000					16.055		
Secondina Giulia Ravera	Consigliere indipendente	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	12.055	10.000					22.055		
Pietro Angelo Mario Guindani	Consigliere	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	12.055	9.000					21.055		
Francesco Valsecchi	Consigliere indipendente	04/10/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	12.055	10.000					22.055		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				180.274	74.000					254.274		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				180.274	74.000					254.274		

Oscar Cicchetti: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione dal 7/10/22 (47.123) e Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di componente del Comitato Sostenibilità dal 20/10/2022 (4.000)

Stefania Bariatti: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi (6.000) e di componente il comitato Parti Correlate (4.000) dal 20/10/2022

Laura Cavatorta: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato Nomine e Remunerazioni (4.000) e di Presidente del Comitato Sostenibilità (5.000) dal 20/10/2022

Antonio Corda: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

Pietro Angelo Mario Guindani: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato Controllo e Rischi (5.000) e di componente del Comitato Nomine e Remunerazioni (4.000) dal 20/10/2022

Sonia Hernandez: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione e di componente del Comitato Sostenibilità (4.000) dal 20/10/2022. Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

Christine Roseau Landrevot: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni (5.000) e di componente del Comitato Parti Correlate (4.000) dal 20/10/2022

Quentin LeCloarec: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente del Comitato Controllo e Rischi (5.000) dal 20/10/2022

Rosario Mazza: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato Nomine e Remunerazioni (4.000) dal 20/10/2022

Secondina Giulia Ravera: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (5.000) e di Presidente del Comitato Parti Correlate (5.000) dal 20/10/2022

Francesco Valsecchi: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (5.000), del Comitato Nomine e Remunerazioni (4.000) e come Lead Director (1.000) dal 20/10/2022

**Consiglio di Amministrazione cessato**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Emanuele Tournon	Presidente	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	45.534						45.534		
Giovanna Bellezza	Consigliere	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	37.945	11.384					49.329		
Laura Cavatorta	Consigliere indipendente	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	37.945	28.932					66.877		
Antonio Corda	Consigliere	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	37.945	26.562					64.507		
Angela Maria Cossellu	Consigliere indipendente	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	37.945	30.357					68.302		
Sabrina Di Bartolomeo	Consigliere	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	37.945	11.384					49.329		
Pietro Angelo Mario Guindani	Consigliere	05/05/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	20.959	6.288					27.247		
Sonia Hernandez	Consigliere	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	37.945						37.945		
Rosario Mazza	Consigliere indipendente	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	37.945	21.096					59.041		
Agostino Nuzzolo	Consigliere	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	37.945	15.178					53.123		
Secondina Giulia Ravera	Consigliere indipendente	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	37.945	37.439					75.384		
Fabrizio Rocchio	Consigliere	01/01/2022-05/05/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	17.123	5.137					22.260		
Francesco Valsecchi	Consigliere indipendente	01/01/2022-04/10/2022	assemblea azionisti 4/10/2022	37.945	28.904					66.849		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				463.068	222.659					685.728		
(ii) Compensi da controllate e collegate												
(iii) Totale				463.068	222.659					685.728		

Emanuele Tournon: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Presidente del Consigliere di Amministrazione. Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

Giovanna Bellezza: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti pro-quota in qualità di componente del Comitato Sostenibilità (11.384). Il compenso non è stato percepito dall'interessata ma riversato a Telecom Italia

Laura Cavatorta: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti pro-quota in qualità prima di componente e dal 9/8/2022 in qualità di come Presidente (13.754) del Comitato Nomine e Remunerazioni e di Presidente del Comitato Sostenibilità (15.178)

Antonio Corda: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti pro-quota in qualità di componente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (11.384) e del Comitato per il Controllo e i Rischi (15.178). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

Angela Maria Cossellu: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti pro quota in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi (18.973) e di componente del Comitato Parti Correlate (11.384)

Sabrina Di Bartolomeo: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti pro quota in qualità di componente d del Comitato Sostenibilità (11.384). Il compenso non è stato percepito dall'interessata ma riversato a Telecom Italia.

Pietro Angelo Mario Guindani: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti in qualità di componente del Comitato Sostenibilità (6.288).

Sonia Hernandez: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro quota in qualità di Consigliere di Amministrazione. Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

Rosario Mazza: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepiti pro-quota in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni fino al 9/8/2022 (12.055) e di componente il Comitato Parti Correlate (9.041) fino al 9/8/2022

Agostino Nuzzolo: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (15.178). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Telecom Italia

Secondina Giulia Ravera: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti pro-quota in qualità di *Lead Independent Director* (3.795), componente del Comitato Controllo e Rischi (15.178), di Presidente del Comitato Parti Correlate (15.178) e dal 9/8/22 di componente il Comitato Nomine e Remunerazioni (3.288)

Fabrizio Rocchio: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti pro-quota in qualità di componente del Comitato Sostenibilità (5.134). Il compenso non è stato percepito dall'interessato ma riversato a Central Tower Holding Company.

Francesco Valsecchi: l'importo in col. 1) si riferisce al compenso percepito pro-quota in qualità di Consigliere di Amministrazione; in col. 2) l'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di componente del Comitato Controllo e Rischi (15.178) e del Comitato Sostenibilità (11.384) e dal 9/8/22 di componente il Comitato Parti Correlate (2.342)

## Organi di Controllo

### Collegio Sindacale

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Sarubbi	Presidente Collegio sindacale	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2023	75.000						75.000		
Maria Teresa Bianchi	Sindaco effettivo e componente OdV	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2023	55.000						55.000		
Giuliano Foglia	Sindaco effettivo e componente OdV	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2023	55.000						55.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				185.000						185.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				185.000						185.000		

### Organismo di Vigilanza

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Monastero	Presidente OdV	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2022	40.000						40.000		
Giuliano Foglia	Componente OdV e Sindaco effettivo	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2022	5.000						5.000		
Maria Teresa Bianchi	Componente OdV e Sindaco effettivo	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2022	5.000						5.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		

**Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi due esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.**

	2021	2022
EBITDAal ('000 €)	€ 519.960	€ 586.999
%	9,2%	12,88%
Capitalizzazione di mercato al 31.12 (m.ni €)	€ 10.255	€ 9.039
%	7,55%	-11,86%
Oscar Cicchetti	-	€ 63.315
%		
Stefania Bariatti	-	€ 22.192
%		
Laura Cavatorta	€ 85.000	€ 87.932
%	7,28%	3,45%
Antonio Corda	€ 85.000	€ 76.562
%	32,25%	-9,93%
Pietro Angelo Mario Guindani	-	€ 48.301
%		
Sonia Hernandez	€ 50.000	€ 54.000
%	32,25%	8,00%
Christine Roseau Landrevot	-	€ 21.192
%		
Quentin LeCloarec	-	€ 17.192
%		
Rosario Mazza	-	€ 75.096
%		
Secondina Giulia Ravera	€ 95.000	€ 97.439
%	3,51%	2,57%
Francesco Valsecchi	€ 85.000	€ 88.904
%	32,25%	4,59%
Stefano Sarubbi	€ 73.699	€ 75.000
%	5,28%	1,77%
Francesco Monastero	€ 40.000	€ 40.000
	48,37%	0,00%
Maria Teresa Bianchi	€ 42.000	€ 55.000
		30,95%
Giuliano Foglia	€ 48.301	€ 55.000
	258,35%	13,87%
remunerazione annua lorda media dei dipendenti	€ 63.541	€ 59.860
%	4,38%	-5,79%

Si precisa che in data 4 ottobre 2022 è stato rinnovato il Consiglio di Amministrazione, con cinque Consiglieri confermati. Pertanto, le remunerazioni riportate fanno riferimento al periodo in cui ciascun Consigliere, Sindaco o componente dell'OdV è stato effettivamente in carica (pro-rata temporis). A ciò si devono le variazioni percentuali anno su anno registrate.

**TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche.**

Allo stato attuale, la Società non ha in essere piani di Stock Option.

**TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche.**

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

A	B	1	strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
<b>Diego Galli</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 - 3° Ciclo CdA del 05/05/2022			14.591 performance shares	€ 109.709	triennale 2022-2024	16/05/2022	€ 10,28				€ 36.570
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 - 2° Ciclo CdA del 13/05/2021	16.060 performance shares	triennale 2021-2023									€ 34.932
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 - 1° Ciclo CdA del 20/10/2020	32.154 performance shares	triennale 2020-2022							19.339	n.a.	€ 36.274
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 109.709					19.339		€ 107.776
<b>Giovanni Ferigo</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 - 3° Ciclo CdA del 05/05/2022			29.183 performance shares	€ 219.425	triennale 2022-2024	16/05/2022	€ 10,28				€ 54.856
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 - 2° Ciclo CdA del 13/05/2021	32.120 performance shares	triennale 2021-2023									€ 52.398
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI 2020-2024 - 1° Ciclo CdA del 20/10/2020	32.154 performance shares	triennale 2020-2022							35.455	n.a.	€ 54.411
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 219.425					35.455		€ 161.665
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 2 DRS	Piano LTI 2020-2024 - 3° Ciclo CdA del 05/05/2022			20.173 performance shares	€ 261.425	triennale 2022-2024	16/05/2022	€ 10,28				€ 50.560
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 3 DRS	Piano LTI 2020-2024 - 2° Ciclo CdA del 13/05/2021	40.062 performance shares	triennale 2021-2023									€ 16.122
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n° 3 DRS	Piano LTI 2020-2024 - 1° Ciclo CdA del 20/10/2020	40.015 performance shares	triennale 2020-2022							22.892	n.a.	€ 20.796
(II) Compensi da controllate													
(III) Totale						€ 261.425					22.892		€ 87.478

Il numero di performance share in colonna 2) e 4) si riferisce al momento dell'avvio dei singoli cicli del Piano 2020-2024, così come il fair value in colonna 5). In colonna 12) è indicato il fair value di competenza 2022.

Il 1° ciclo 2020-2022 del Piano è vested dal 31/12/2022: in colonna 10) è riportato il numero di performance shares stimato in relazione alle performance già consuntivate. L'assegnazione ai beneficiari del Piano avverrà nel primo semestre 2023. Non è disponibile al momento dalla redazione della presente Relazione il fair value alla data di maturazione.

Come previsto dal Regolamento LTI, Giovanni Ferigo dopo l'uscita dalla Società mantiene pro-quota la partecipazione a tutti e 3 i cicli del piano LTI 2020-2024.

Come previsto dal Regolamento LTI, due DRS dopo l'uscita dalla Società mantengono pro-quota la partecipazione ai cicli 1° e 2° del piano LTI 2020-2024. In tabella è riportata la loro partecipazione ai cicli di Piano per i periodi di competenza.

In particolare:

- nella colonna "Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio" vengono riportati numero e periodo di vesting delle azioni eventualmente attribuite negli anni precedenti e ancora non vested;
- nella colonna "Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'esercizio" vengono riportati numero, fair value totale, periodo di vesting, data di attribuzione e prezzo di mercato a tale data delle azioni attribuite nel corso dell'anno;
- nella colonna "Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non assegnati" vengono eventualmente riportati numero delle azioni attribuite non più assegnabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero di azioni attribuite decadute per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro, disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna "Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e assegnabili" vengono eventualmente riportati numero e valore alla data di maturazione delle azioni attribuite, vested nel corso dell'anno e assegnabili sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero le quote previste per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro, disciplinati dai Regolamenti dei Piani; in caso di indisponibilità del risultato di performance alla data di approvazione della Relazione, la tabella riporta la stima delle numero di azioni assegnabili in relazione alle performance già consuntivate e a ipotesi di livello target per le performance non ancora disponibili alla data di pubblicazione della Relazione;
- nella colonna "Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio" è indicato il fair value delle azioni attribuite, ancora in essere, per la sola quota di competenza dell'esercizio che viene anche riportata nella tabella 1 alla colonna "Fair Value dei compensi equity".

**TABELLA 3B:** Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differiment	Non piu erogabil	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Diego Galli	Direttore Generale	Piano MBO 2022 . Lettera 16/05/2022							
(i) Compensi nella società che redige il bilancio			162.525						
(ii) Compensi da controllate e collegate									
(iii) Totale			162.525						

Il Bonus fa riferimento a quanto complessivamente maturato come CFO e successivamente come Direttore Generale, rispettivamente per 9/12esimi e 3/12esimi. Il bonus target MBO è stato riadeguato conseguentemente alla nomina a Direttore Generale in data 7 ottobre 2022.

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differiment	Non piu erogabil	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano MBO 2022 . Lettera 16/05/2022							
(i) Compensi nella società che redige il bilancio			178.430						
(ii) Compensi da controllate e collegate									
(iii) Totale			178.430						

## PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

In ottemperanza all'articolo 84-*quater* del Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche, si riportano nella tabella seguente le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai dirigenti con responsabilità strategiche in INWIT S.p.A.

### Consiglio di Amministrazione

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Oscar Cicchetti	Presidente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Secondina Giulia Ravera	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Francesco Valsecchi	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Laura Cavatorta	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Antonio Corda	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Rosario Mazza	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Sonia Hernandez	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Stefania Bariatti	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Christine Roseau Landrevot	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Quentin Le Cloarec	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Pietro Angelo Mario Guindani	Consigliere	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

### Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Stefano Sarubbi	Presidente	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Maria Teresa Bianchi	Sindaco	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Giuliano Foglia	Sindaco	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Diego Galli	Direttore Generale	INWIT	nessuna	30.000	nessuna	30.000
Gabriele Abbagnara	Direttore Marketing & Sales	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna
Andrea Mondo	Direttore Technology & Operations	INWIT	nessuna	nessuna	nessuna	nessuna

## 14. GLOSSARIO

**AMMINISTRATORI ESECUTIVI:** Gli amministratori ai quali siano state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.

**AMMINISTRATORI INDIPENDENTI:** Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza come disciplinati dal Codice di Corporate Governance di INWIT.

**AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI:** Gli amministratori ai quali non siano state attribuite deleghe operative o gestionali nonché ai quali non siano stati attribuiti particolari incarichi dal Consiglio di Amministrazione.

**AZIONI ATTRIBUITE:** Indica le Azioni attribuite gratuitamente a ciascuno dei Beneficiari alla Maturazione.

**AZIONI:** Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana

**CLAW-BACK:** Clausola che consente il recupero della retribuzione variabile attribuita ai Beneficiari del Piano. Il claw-back è attivabile nei tre anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile nei casi di Errore; nei cinque anni successivi alla maturazione o erogazione di tale retribuzione variabile, nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi che abbiano determinato danni alla Società, ovvero comportamenti posti in essere in violazione delle norme di riferimento.

**DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA O KEY MANAGER:** sono i soggetti, compresi gli Amministratori, che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

**DIVIDEND EQUIVALENT:** Consiste nell'attribuzione ai Beneficiari di azioni aggiuntive al termine del periodo di *vesting*, in numero equivalente ai dividendi ordinari e straordinari distribuiti da INWIT durante il periodo di *vesting* che sarebbero spettati sul numero di azioni effettivamente attribuito ai Beneficiari in ragione dei livelli di performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano.

**EBITDAAL:** EBITDA - AMMORTAMENTI IFRS16.

**EQUITY FREE CASH FLOW \*:** è calcolato come *Unlevered Free Cash Flow* al netto dei costi o proventi finanziari e rappresenta l'effettivo flusso di cassa generato, tenuti in considerazione gli investimenti in capitale circolante e gli investimenti necessari all'operatività e al mantenimento e allo sviluppo delle attività nel lungo periodo (flusso di cassa disponibile per gli Azionisti e i finanziatori).

**INCENTIVO (O BONUS) A TARGET:** Il bonus conseguibile dal singolo beneficiario al raggiungimento del livello di performance target stabilito dagli obiettivi.

**JOB EVALUATION O "VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI":** metodologia che misura il valore o peso delle posizioni all'interno di un'organizzazione, espresso in termini di punti o di grade.

**KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI):** è l'indicatore identificato per la misurazione della performance e del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

**LTI:** Long Term Incentive, piano di incentivazione di lungo termine.

**LOCK-UP:** Indica il periodo di tempo successivo all'attribuzione delle Azioni durante il quale le Azioni maturate restano indisponibili

**MANAGEMENT BY OBJECTIVE (MBO):** è il piano di incentivazione di breve termine che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro (*bonus*), in base al raggiungimento di obiettivi stabiliti *ex ante* e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.

**MANAGEMENT:** sono tutti i responsabili delle funzioni aziendali individuate con disposizione organizzativa.

**MATURAZIONE (DELLE PERFORMANCE SHARES):** Il momento dell'approvazione consiliare del bilancio della Società (ovvero, ricorrendone le condizioni, del bilancio consolidato del Gruppo facente capo alla Società) al 31 dicembre 2020, con contestuale accertamento del grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance*.

**PARAMETRI DI PERFORMANCE:** Indica gli obiettivi di *Performance* del Piano il cui raggiungimento è condizione ai fini dell'attribuzione delle Azioni

**PAY MIX:** la composizione del pacchetto retributivo individuale, articolata in retribuzione fissa, retribuzione variabile a breve termine e retribuzione variabile a medio/lungo termine.

**PEER GROUP:** Il gruppo di società all'interno del quale è misurato il posizionamento della performance azionaria di INWIT

**PERFORMANCE SHARES:** Indica la promessa di attribuzione gratuita ai Beneficiari di un numero minimo e massimo di Diritti a ricevere Azioni alla Maturazione, in un numero commisurato al rispettivo compenso fisso e variabile da un minimo a un massimo in funzione del grado di raggiungimento dei Parametri di *Performance*.

**PERIODO DI VESTING:** Il periodo che separa il momento dell'assegnazione del Piano a quello della Maturazione delle *Performance Share*.

**POLIZZA DIRECTORS AND OFFICERS (POLIZZA D&O):** copertura assicurativa per responsabilità civile (rischi professionali) riguardante l'intera popolazione manageriale di INWIT e i componenti gli organi sociali.

**RAPPORTO DI TENANCY:** che è uno dei principali indicatori di performance di una Tower Co, rappresentando il numero di Tenant presenti sui siti.

**REGOLAMENTO:** Indica il documento che stabilisce termini e condizioni applicabili al Piano LTI e ne dà attuazione. Il Regolamento è definito dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

**RETRIBUZIONE ANNUA LORDA (RAL):** è la retribuzione annua lorda corrisposta, comprensiva dei soli elementi fissi della retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei benefit riconosciuti in dipendenza del rapporto di lavoro e di quanto corrisposto a titolo occasionale, a titolo di rimborso spese, nonché di qualsivoglia incentivo e componente variabile ancorché definito come garantito e/o corrisposto come una tantum o in via continuativa, reiterata o differita, della quota di T.F.R. e di qualunque indennità prevista dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

**SCORE CARD:** scheda obiettivi utilizzata nell'MBO.

**TOTAL SHAREHOLDERS RETURN (TSR):** Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti: (i) capital gain: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso; (ii) dividendi reinvestiti: impatto di tutti i dividendi pagati e reinvestiti nel titolo azionario alla data di stacco della cedola. Il Total Shareholder Return relativo misura il posizionamento del TSR di INWIT, nella graduatoria dei TSR di un Peer Group di riferimento costituito da *Tower Company* quotate italiane ed estere individuate nel Regolamento del Piano.

**TOWER COMPANY:** operatori infrastrutturali che operano nel settore delle infrastrutture per le comunicazioni elettroniche, e, più specificatamente, che offrono servizi integrati di ospitalità presso i propri siti per sistemi e apparati di rice-trasmissione di proprietà dei propri clienti.

**VALORE/LIVELLO TARGET:** il livello di performance target stabilito da un obiettivo all'interno di un sistema di incentivazione.

**VALORE DEL TITOLO:** Indica il valore determinato secondo la media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie INWIT S.p.A. rilevati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 30 giorni di calendario antecedenti il momento di riferimento.