



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

(Relazione approvata dal Consiglio di
Amministrazione nella riunione del 19
marzo 2015

disponibile sul sito internet
(www.telecomitalia.com)

Sommario

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	4
Premessa	4
Programmazione delle attività	4
Attività in attuazione delle Politiche Retributive 2014	5
Politica retributiva 2015: finalità ed elementi chiave	5
EXECUTIVE SUMMARY	6
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2015	10
Soggetti coinvolti nel Processo di Remunerazione	10
Assemblea degli Azionisti	10
Consiglio di Amministrazione	10
Comitato per le Nomine e la Remunerazione	10
Collegio Sindacale	10
LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2015	11
REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	14
Remunerazione del Presidente	14
Remunerazione dell'Amministratore Delegato	15
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	17
SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI RELATIVI ALL'ESERCIZIO 2014	19
Attuazione politiche retributive 2014	19
Consiglio di Amministrazione	19
Presidente	20
Amministratore Delegato	20
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	21
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2014	22
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti dell'Organo di Amministrazione e Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	22
Tabella 2 - Stock options assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione e Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	25
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock options, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e Controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	26
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione e Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	27
SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	28
APPENDICE - TABELLE SUI PIANI DI COMPENSI	29

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE



Davide Benello

Presidente del Comitato per le
Nomine e la Remunerazione

Signori Azionisti,

ho il piacere di presentare la Relazione sulla Remunerazione del 2014, che, in ottemperanza alle disposizioni vigenti¹, presenta nella prima sezione la politica di remunerazione adottata da Telecom Italia S.p.A. per l'anno 2015 per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e nella seconda sezione il consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2014, integrato dalle partecipazioni azionarie detenute nella Società e nelle sue controllate da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Con la stesura della presente Relazione abbiamo inteso fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura degli elementi chiave della retribuzione e di come questi siano in grado di supportare il raggiungimento della strategia del Gruppo.

Il lavoro del Comitato si è sviluppato attraverso un percorso di programmazione delle attività, di implementazione degli strumenti a supporto della Politica Retributiva 2014 e di definizione delle linee guida della Politica Retributiva 2015.

Programmazione delle attività

Il Comitato ha definito la programmazione delle attività 2014 secondo l'agenda annuale di seguito riportata.

Gennaio - Marzo

- Verifica attuazione della politica di remunerazione per l'anno precedente;
- Consuntivazione risultati e definizione degli obiettivi del sistema di incentivazione MBO;
- Consuntivazione risultati del sistema di incentivazione a lungo termine;
- Esame dell'impostazione della politica salariale globale della Società per l'anno in corso;
- Predisposizione della Relazione sulla Remunerazione.

Aprile - Giugno

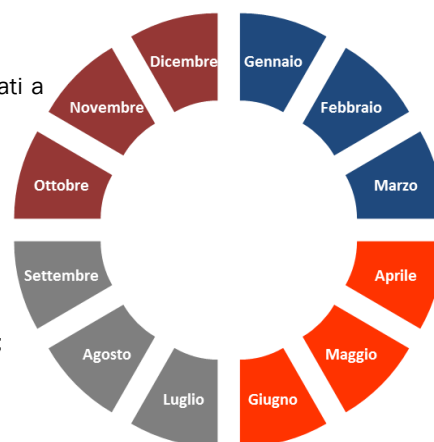
- Avvio operativo dei piani di incentivazione a medio/lungo termine legati a strumenti finanziari;
- Monitoraggio dell'implementazione operativa del sistema di MBO;
- Esame dei risultati di voto azionisti sulla politica di remunerazione programmata.

Luglio - Settembre

- Monitoraggio del sistema MBO per l'anno in corso;
- Monitoraggio andamento del sistema di incentivazione a lungo termine;
- Verifica del sistema di Succession Plan.

Ottobre - Dicembre

- Definizione politica sulla remunerazione per l'anno successivo;
- Avvio istruttoria per i sistemi di incentivazione a breve e lungo termine per l'anno successivo;
- Verifica dei trend delle politiche di remunerazione.



¹ La relazione sulla remunerazione è redatta in conformità all'allegato 3A, schema 7-bis della Delibera Consob 18049 del 23 dicembre 2011.

Attività in attuazione delle Politiche Retributive 2014

Il Comitato nel corso del 2014 si è riunito 12 volte con una partecipazione del 95% dei suoi componenti. Agli incontri ha sistematicamente partecipato il Responsabile della Funzione *People Value* e sono stati di volta in volta invitati a fornire supporto i *manager* responsabili delle tematiche oggetto di discussione. Per quanto attiene ai temi retributivi, il Comitato nel 2014 ha provveduto a:

- proporre al Consiglio di Amministrazione i criteri di riparto del compenso complessivo annuo stabilito dall'Assemblea del 16 Aprile 2014 per l'intero Consiglio (in quella sede rinnovato) e la remunerazione degli Amministratori muniti di particolari cariche;
- valutare l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica generale di remunerazione anche in riferimento alla effettiva performance aziendale, formulando suggerimenti e proposte di correttivi;
- verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance del sistema di incentivazione variabile a breve e lungo termine, individuare gli obiettivi di performance agganciati al sistema di incentivazione variabile a breve termine per il 2014, implementare il Piano di Stock Option 2014 e il Piano di Azionariato Diffuso. Tali attività sono state realizzate a supporto delle deliberazioni assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione;
- seguire l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le best practice di mercato in materia di remunerazione, cogliendo spunti per l'impostazione della politica retributiva 2015 e identificando aspetti di miglioramento sulla Relazione sulla Remunerazione;
- impostare il sistema di Succession Plan per le figure apicali e per i Responsabili di struttura a diretto riporto del Vertice;
- proporre l'adozione di un Regolamento del Comitato che ne disciplina le modalità di funzionamento. Tale Regolamento è stato quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 agosto 2014;
- affidare l'incarico di consulente del Comitato alla società Mercer Italia, dopo aver verificato l'insussistenza di situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Politica retributiva 2015: finalità ed elementi chiave

Il Comitato ha definito le linee guida della politica retributiva 2015, finalizzata a:

- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società;
- promuovere l'allineamento degli interessi del *management* alla creazione di valore per gli azionisti così come la sostenibilità dei risultati nel lungo termine;
- salvaguardare sia l'esigenza di identità ed integrazione del Gruppo, sia il rispetto della diversità dei mercati di riferimento;

così da supportare la competitività e le *performance* dell'Azienda, assicurare l'*engagement* del personale, preservare adeguati principi di equità interna.

Nel 2015 sono previste alcune variazioni all'architettura della Politica di Remunerazione rispetto al 2014, con l'obiettivo di elevare la soddisfazione dei destinatari ad un costo sostenibile. Tali interventi si collocano all'interno del processo di attuazione della **People Strategy** e nel percorso di implementazione dei principi di **Total Rewarding**.

Per il 2015, alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato si è già riunito 2 volte principalmente per l'esame delle politiche retributive attuate nel 2014 e per l'impostazione delle politiche per il 2015, con particolare riguardo al sistema MBO.

Fiducioso che la presente Relazione testimoni l'impegno del Comitato al rispetto delle logiche di trasparenza richieste dalla normativa e alle quali la società aderisce pienamente, Vi ringrazio per l'adesione che vorrete dare alle politiche impostate per il 2015.


Davide Benello
Presidente del Comitato per le
Nomine e la Remunerazione

EXECUTIVE SUMMARY

La politica di remunerazione di Telecom Italia è formulata nella consapevolezza che la competitività di un'impresa sul mercato del lavoro – e dunque la sua capacità di attrarre, trattenere e motivare persone in possesso di competenze ed esperienza professionale adeguate alle esigenze della gestione e dello sviluppo, nell'interesse dei diversi stakeholders – pur non dipendendo soltanto dal trattamento economico, poggia fortemente sulla capacità di approntare adeguati strumenti di Total Rewarding.

Conseguentemente, fatti salvi eventuali interventi premiali collegati ad iniziative straordinarie, la politica di remunerazione è strutturata con l'intento di garantire il corretto bilanciamento della componente fissa e della componente variabile della retribuzione, in funzione degli obiettivi strategici della Società e dell'allineamento agli interessi di creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo.

Nel 2015 sono state previste alcune importanti variazioni all'architettura della Politica di Remunerazione rispetto al 2014, con l'obiettivo di incrementare la soddisfazione dei destinatari ad un costo sostenibile. Tali interventi si pongono in relazione a:

- l'attuazione della **People Strategy**, che evidenzia la centralità delle persone e la ricerca di un'effettiva vicinanza dell'Azienda alle risorse umane;
- l'implementazione dei principi di **Total Rewarding**, diretti ad utilizzare in modo elastico una pluralità di strumenti, che non sono più solo monetari, ma che includono anche welfare, formazione, percorsi professionali e di sviluppo. Pertanto la politica meritocratica 2015 consoliderà i cinque pilastri fondamentali del 2014. I primi due pilastri di natura economica, i restanti riconducibili ad un'idea allargata di sistema premiante: Aumenti Retributivi, Bonus, Auto, Inquadramento e Formazione.

Nel 2015 sono previste alcune rivisitazioni:

- la rimodulazione dei parametri di performance dell'MBO 2015 del Presidente che sarà valutato sull'efficacia nella gestione delle attività del Consiglio di Amministrazione.
- la rimodulazione dei parametri di performance ai fini MBO dell'Amministratore Delegato, che ha visto il superamento dell'obiettivo del Net Income e della Valorizzazione del Titolo TI a beneficio del peso di altri indicatori economico-finanziari.
- previsione di un meccanismo di differimento del bonus relativo all'MBO 2015 per Amministratore Delegato, Top Management (categoria che include i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e parte selezionata della dirigenza. Tale meccanismo prevede l'erogazione del premio MBO come segue:
 - 50% in cash;
 - 50% convertito in diritti non cedibili di assegnazione gratuita di azioni ordinarie Telecom Italia a due anni;
 - riconoscimento al termine del biennio di una bonus share in misura pari ad una azione gratuita per ogni diritto assegnato, incrementabile a due azioni gratuite per ogni diritto assegnato al raggiungimento di un predeterminato obiettivo di performance;
 - lock-up delle azioni derivanti dalla conversione dei diritti (dunque con esclusione delle Bonus Share), per un ulteriore anno (ad esclusione della dirigenza selezionata).
- revisione dell'architettura del sistema MBO con l'introduzione, per tutti i destinatari (ad esclusione del Vertice Esecutivo), di un obiettivo con peso del 20% alimentato dal risultato complessivo della valutazione proveniente dal nuovo sistema di Performance Management, che apprezza in pari misura, sia gli obiettivi individuali che i comportamenti relativi al nuovo modello di leadership. Nel 2016 è prevista l'implementazione del sistema a regime ampliando il peso delle aree collegate al Performance Management.

Di seguito sono rappresentati i principi generali, le linee guida e i valori relativi alla politica retributiva del 2015.

RETRIBUZIONE FISSA			
Principi e Finalità	Presidente	Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
<p>Componente che apprezza l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto, ancorata all'andamento dei mercati di riferimento.</p> <p>E' adeguata a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile, e ciò - tra l'altro - al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa.</p>	<p>Compenso fisso lordo annuo per il triennio 2014 - 2016 pari a € 700.000.</p>	<p>Compenso fisso lordo annuo per il triennio 2014 - 2016 pari a € 1.400.000.</p>	<p>Per il 2015 si conferma l'orientamento ad allineare il posizionamento dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del restante <i>management</i> alla mediana di mercato.</p>

RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE			
Principi e Finalità	Presidente	Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
<p>Componente finalizzata a promuovere e rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. Gli obiettivi sono fissati con riferimento ad indicatori tendenzialmente di natura quantitativa, rappresentativi e coerenti con le priorità strategiche e industriali, misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi.</p> <p>Con l'introduzione di un meccanismo di differimento del bonus si intende rafforzare l'allineamento del management con l'interesse degli azionisti e premiare la permanenza in servizio.</p>	<p>Compenso variabile lordo annuo per il triennio 2014 - 2016 in misura target (100%) pari a €200.000, variabile fino ad un massimo del 150%.</p>	<p>Compenso variabile lordo annuo per il triennio 2014 - 2016 in misura target (100%) pari a € 1.400.000, variabile fino ad un massimo del 150%.</p>	<p>Compenso variabile differenziato - in funzione del ruolo - definito in misura target (100%) fino al 50% della componente fissa. L'importo target può raggiungere un massimo del 140%.</p> <p>Oltre ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al piano tutte le risorse manageriali chiave.</p>
	<p>Meccanismo di differimento del bonus relativo all'MBO 2015 non previsto.</p>	<p>Meccanismo di differimento del bonus relativo all'MBO 2015 con erogazione del premio per metà in cash, per metà in diritti di assegnazione di azioni ordinarie a due anni. Assegnazione delle azioni al termine del biennio, con attribuzione di 2 azioni per ogni diritto, 1 relativa all'investimento iniziale del 50% dell'MBO e 1 bonus share. Assegnazione di 1 ulteriore bonus share, per un totale di 3 azioni per ogni diritto, al raggiungimento di un predeterminato obiettivo di performance. Lock-up di un anno limitato alle azioni derivanti dall'investimento iniziale (ad esclusione delle bonus share).</p>	

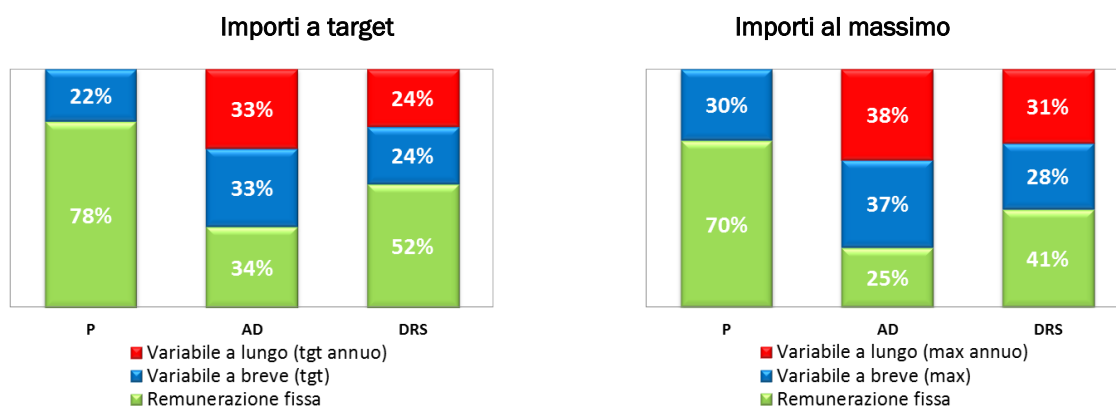
RETRIBUZIONE VARIABILE A LUNGO TERMINE			
Principi e Finalità	Presidente	Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
<p>Incentivo volto a promuovere l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti, attraverso la partecipazione al rischio d'impresa, con positive ricadute attese in termini di crescita di valore dell'azione.</p> <p>A seguito dell'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, nel 2014 è stato implementato il Piano Stock Options 2014-2016.</p> <p>Il piano prevede che i diritti di opzione siano esercitabili al termine di un periodo di vesting triennale, una volta soddisfatte le condizioni di performance legate agli obiettivi di Free Cash Flow e TSR relativo.</p>	Non prevista.	<p>Valore target fissato pari al 100% della Retribuzione fissa per ciascun anno di incentivazione. Il premio può arrivare fino ad un massimo del 150% del target assegnato.</p>	<p>Valore target pari nel massimo al 50% della Retribuzione fissa per ciascun anno di incentivazione. Il premio può arrivare fino ad un massimo del 150% del target assegnato.</p> <p>Oltre ai Dirigenti con responsabilità strategiche, partecipa al piano anche un gruppo selezionato degli altri manager.</p>

BENEFIT			
Principi e Finalità	Presidente	Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
<p>Risorse e servizi messi a disposizione dei beneficiari, funzionali a garantire una gestione ottimale del proprio tempo e a migliorare il proprio benessere aziendale/familiare, che generano un valore economico distinto sia dalla retribuzione fissa che dalle altre forme di retribuzione variabile.</p>	<p>I benefit previsti sono tendenzialmente analoghi a quelli definiti per la generalità della dirigenza aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Polizze assicurative (infortuni, morte, invalidità permanente); • Copertura spese sanitarie; • Previdenza integrativa; • Autovettura a uso promiscuo; • Check up. 		

TRATTAMENTI DI SEVERANCE			
Principi e Finalità	Presidente	Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
<p>Strumenti idonei a regolare il trattamento economico in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, ad esclusione del licenziamento per giusta causa.</p>	<p>Prevista clausola di stabilità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro/amministrazione, escluso il caso di giusta causa.</p>		<p>Sono previsti i trattamenti applicabili in virtù di norme di legge, CCNL e accordi integrativi aziendali, salvo pattuizioni specifiche di miglior favore in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro (esclusi i casi di licenziamento per giusta causa).</p>

PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO			
Principi e Finalità	Presidente	Amministratore Delegato 2	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Strumento finalizzato ad aumentare la motivazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali e rafforzare il senso di appartenenza.	Non previsto.	<p>Il piano è stato rivolto alla generalità dei dipendenti a tempo indeterminato di Telecom Italia S.p.A e delle società controllate con sede legale in Italia.</p> <p>Nel 2014 è stato implementato il Piano di Azionariato Diffuso (PAD), già deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 17 aprile 2013. Lo sconto offerto ai dipendenti che hanno sottoscritto azioni ordinarie di Telecom Italia è stato nella misura del 10% sul prezzo di mercato, con un investimento massimo <i>pro capite</i> fissato in € 5.000. Il PAD prevede l'attribuzione a titolo gratuito di una Bonus Share ogni tre azioni sottoscritte a pagamento.</p>	

Pay Mix³



² L'Amministratore Delegato è beneficiario in quanto intrattiene con l'Azienda anche un rapporto di lavoro dirigenziale

³ Gli importi variabili, sia a breve che a lungo termine, sono stati valorizzati usando sia i valori target che quelli massimi previsti dalla politica non considerando l'effetto del meccanismo di differimento dell'MBO 2015 e la relativa bonus share.

SEZIONE I

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2015

Soggetti coinvolti nel Processo di Remunerazione

La politica di remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche coinvolge gli organi sotto indicati.

Assemblea degli Azionisti
<p>Ruolo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determina il compenso del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione degli Amministratori muniti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato). • Esprime, in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, un voto non vincolante. • Delibera i piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari.

Consiglio di Amministrazione
<p>Ruolo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Delibera sul riparto del compenso determinato dall'Assemblea per il Consiglio (quando stabilito in un importo complessivo per l'organo nella sua collegialità). • Definisce la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. • Determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche. • Formula le proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di amministratori e dipendenti e predispose la Relazione sulla Remunerazione. <p>Al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, conformi alle regole di trasparenza e di rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione</p>

Comitato per le Nomine e la Remunerazione	
<p>Membri</p> <p>Davide Benello (Presidente) Flavio Cattaneo Jean Paul Fitoussi Denise Kingsmill</p> <p>Per lo svolgimento delle sue funzioni il Comitato si avvale della collaborazione delle competenti strutture della società e del supporto di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. Da luglio 2014 il Comitato si è avvalso dell'assistenza e degli studi forniti dalla società Mercer.</p>	<p>Ruolo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propone al Consiglio di Amministrazione i criteri di riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per il Consiglio nella sua collegialità nonché la remunerazione degli Amministratori muniti di particolari cariche. • Esamina con il supporto della Funzione People Value la politica per la remunerazione della popolazione manageriale, con particolare riguardo ai Dirigenti con Responsabilità strategiche. • Istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari. • Valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica generale di remunerazione. • Accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi d'incentivazione del Vertice Esecutivo e della generalità del management, in applicazione dei criteri di misurazione determinati in sede di assegnazione. • Riferisce sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, di regola, nella prima riunione successiva.

Collegio Sindacale
<p>Ruolo</p> <p>Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi.</p> <p>Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o, in caso di sua indisponibilità, altro Sindaco da lui designato.</p>

LINEE GUIDA E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2015

La politica di remunerazione del Gruppo è costruita in modo da garantire i necessari livelli di competitività della nostra impresa sul mercato del lavoro.

La competitività si traduce nel sostenere gli obiettivi strategici, promuovere l'allineamento degli interessi del management al valore creato per gli azionisti, perseguire la sostenibilità dei risultati nel lungo termine ed ancora nel tendere al giusto equilibrio tra le esigenze di unitarietà del Gruppo e di differenziazione dei diversi mercati di riferimento.

Ne consegue una architettura retributiva prioritariamente finalizzata a garantire il corretto bilanciamento della componente fissa e della componente variabile, sia di breve che di lungo termine, cui si affiancano il sistema dei Benefit e altri strumenti quali il Piano di Azionariato Diffuso.

In particolare il riferimento della politica retributiva 2015 si baserà su un'attenta considerazione del peso complessivo derivante dalla retribuzione fissa e dalla retribuzione variabile a breve termine. Conseguentemente, l'allineamento alla retribuzione globale annua di mercato verrà perseguito mediante un uso flessibile più incisivo della componente variabile.

Per meglio definire le politiche di remunerazione vengono realizzati i necessari confronti con il mercato esterno. A tale riguardo sono stati individuati due diversi Peer Group:

- **Aziende internazionali** che operano nello stesso settore di Telecom Italia (Telecomunicazioni, ICT e Media);
- **Maggiori aziende italiane** del FTSE MIB confrontabili per business e/o per best practices.

Sulla base dei benchmark di mercato, le politiche retributive 2015 verranno implementate attraverso gli strumenti di seguito riportati.

Componente Fissa	<p>L'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto sono misurate attraverso un sistema di valutazione delle posizioni secondo metodologie riconosciute e certificate a livello internazionale.</p> <p>L'utilizzo di un sistema di valutazione delle posizioni consente l'ancoraggio delle stesse all'andamento dei mercati retributivi di riferimento e favorisce il monitoraggio continuativo del livello di competitività retributiva mediante i <i>benchmark</i>.</p> <p>Per il 2015 si conferma l'orientamento tendenziale ad allineare il posizionamento individuale alla mediana del mercato di riferimento, perseguendo il raffreddamento della dinamica retributiva fissa.</p> <p>Sarà comunque garantita la necessaria flessibilità della retribuzione, sia verso l'alto che verso il basso rispetto alla mediana, con particolare riguardo alle risorse più performanti e talentuose che si potranno collocare verso la parte alta della scala retributiva.</p>
-----------------------------	--

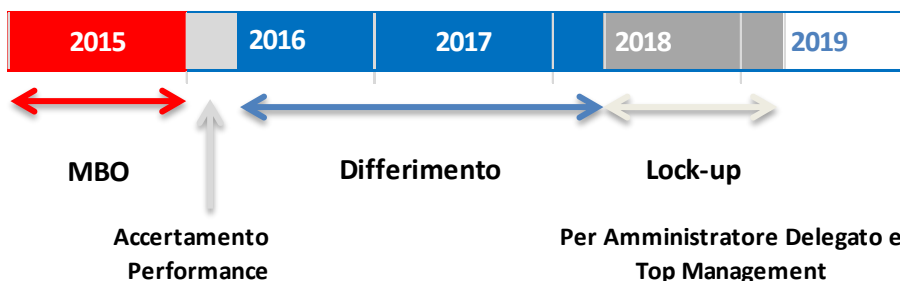
Il sistema MBO di Telecom Italia rivolto alla popolazione manageriale e ad una parte selezionata dei Professional, prevede la presenza di un obiettivo “gate” costituito dall’indicatore aziendale (EBITDA - Oneri finanziari Netti), applicato a tutti i partecipanti al piano, fatta eccezione per il Presidente. Il raggiungimento di tale obiettivo è condizione di accesso all’incentivo per l’Amministratore Delegato, mentre per i restanti incentivati il “gate” agisce esclusivamente sugli obiettivi aziendali e non su quelli funzionali. Il peso relativo degli obiettivi aziendali rispetto a quelli funzionali differisce in funzione del ruolo e della famiglia professionale.

In continuità con il 2014 è stato riproposto, per le funzioni cui è attribuito l’obiettivo Ricavi Totali di Gruppo, l’applicazione di un demoltiplicatore associato al raggiungimento del corrispondente obiettivo sul versante *Domestic*. Tale meccanismo ha la finalità di collegare la scala di pay-out dell’obiettivo di Gruppo al livello di raggiungimento del corrispondente obiettivo riferito al solo perimetro Domestico.

Nel 2015 tutti i destinatari di MBO avranno un obiettivo con peso del 20% alimentato dal risultato complessivo della valutazione proveniente dal nuovo sistema di Performance Management. Nel 2016 è prevista l’implementazione del sistema a regime ampliando il peso delle aree collegate al Performance Management.

Inoltre nel 2015, per l’Amministratore Delegato, il Top Management e una parte selezionata del Management, verrà introdotto un meccanismo di differimento del bonus relativo all’MBO 2015, che prevede l’erogazione del premio maturato metà in cash e metà convertito in diritti non cedibili di assegnazione gratuita a due anni di azioni ordinarie Telecom Italia. La quantificazione dei diritti avverrà sulla base del valore normale dell’azione al momento della consuntivazione dell’MBO. Al termine del differimento i diritti saranno trasformati in azioni e saranno riconosciute 2 azioni per ogni diritto. Un’azione corrispondente alla “contribuzione” iniziale in termini di mancato incasso al tempo dovuto e 1 ulteriore bonus share per ogni diritto assegnato, subordinatamente alla permanenza in servizio oppure, per l’Amministratore Delegato, nel caso in cui non si sia verificata la cessazione della carica prima della naturale scadenza del mandato. Al raggiungimento della condizione di performance (raggiungimento cumulato, nel biennio 2016-17, di un importo di EBITDA - oneri finanziari netti organic almeno pari alla somma dei corrispondenti indicatori a budget 2016 e 2017), le bonus share saranno 2 per ogni diritto assegnato. Al termine dei due anni è previsto, per l’Amministratore Delegato e per il Top Management, un lock-up di 1 anno limitato alle azioni derivanti dall’investimento iniziale, mentre le bonus share saranno libere di essere vendute.

Cronologia Differimento MBO 2015



<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Componente Variabile di Lungo Termine</p>	<p>Il Piano <i>Stock Options</i> 2014-2016, implementato nel 2014, consiste nell'assegnazione di diritti d'opzione per l'acquisto in futuro di azioni ad un prezzo predeterminato (<i>strike price</i>) pari a € 0,94 per azione ordinaria (Azione). Tale prezzo è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione in linea con il prezzo di mercato dell'Azione al momento dell'assegnazione delle opzioni e calcolato come media del prezzo ufficiale di quotazione dell'Azione presso il mercato azionario telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la delibera.</p> <p>I diritti d'opzione non sono esercitabili prima di un periodo triennale di <i>vesting</i> e lo diventano solo una volta soddisfatta una condizione di <i>performance</i> misurata attraverso due parametri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il TSR relativo (peso 50%), come graduatoria all'interno di un <i>peer group</i> rivisto rispetto ai precedenti cicli LTI (<i>AT&T, Verizon, Telefónica, Deutsche Telekom, France Télécom, Telekom Austria, Telecom Portugal, KPN, Swisscom, BT, Vodafone, Telecom Italia</i>); - il <i>Free Cash Flow adjusted</i> (peso 50%). <p>Il grado di raggiungimento della condizione di <i>performance</i> determina la quantità di diritti d'opzione esercitabili in misura variabile fino al 150% del <i>target</i>. Una volta maturati, i diritti possono essere esercitati per un periodo di 3 anni.</p> <div style="text-align: center;"> <p>Cronologia Piano di Stock Option 2014-2016</p> </div>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Benefit</p>	<p>I benefit previsti sono tendenzialmente analoghi a quelli definiti per la generalità della dirigenza aziendale (polizze assicurative; copertura spese sanitarie; previdenza integrativa; autovettura a uso promiscuo, check up).</p> <p>I benefici non monetari rimangono sostanzialmente invariati.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Trattamento di Severance</p>	<p>Per il Presidente e per l'Amministratore Delegato è prevista clausola di stabilità in caso di recesso anticipato del rapporto di lavoro/amministrazione, escluso il caso di recesso da parte della società per giusta causa.</p> <p>Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti i trattamenti applicabili in virtù di norme di legge, CCNL e accordi integrativi aziendali, salvo pattuizioni specifiche di miglior favore in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro (escluso i casi di licenziamento per giusta causa).</p> <p>Non sono previste modifiche ai trattamenti di severance in essere.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Clausole di Claw Back</p>	<p>Non saranno adottati formali meccanismi contrattuali di clawback per il recupero degli incentivi che risultino non dovuti per effetto della considerazione di dati che si rivelino di seguito errati, ma è stato introdotto un meccanismo di differimento del bonus MBO che rappresenta un'ulteriore forma di tutela degli interessi della società, rafforzando le opportunità di recupero dell'indebito già previste dall'ordinamento.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Piano di Azionariato Diffuso</p>	<p>Il Piano di Azionariato Diffuso (PAD), rivolto alla generalità dei dipendenti a tempo indeterminato di Telecom Italia S.p.A e delle società controllate con sede legale in Italia, implementato da Telecom Italia nel 2014, presenta le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nel periodo di sottoscrizione (dal 26 giugno al 10 luglio) i dipendenti hanno avuto la possibilità di sottoscrivere azioni ordinarie di Telecom Italia a un prezzo (€ 0,84 per azione) scontato del 10% rispetto al prezzo di mercato (calcolato come prezzo medio dei 30 giorni antecedenti l'offerta) • il limite minimo di investimento è stato definito pari a un lotto di 300 azioni. • l'investimento massimo è stato fissato in € 5.000 <i>pro capite</i>. <p>All'iniziativa hanno partecipato circa 18.000 dipendenti, pari al 34% degli aventi diritto, che hanno richiesto circa 96 milioni di azioni in sottoscrizione. Poiché il numero di azioni messo a disposizione per l'operazione era pari a 54 milioni, si è proceduto al riparto, assegnando in media circa 3.000 azioni per un investimento medio pari a circa 2.500 euro.</p> <p>Le azioni sono state assegnate ai dipendenti il 31 luglio e, dopo 12 mesi da tale data è prevista l'assegnazione gratuita di 1 azione ogni 3 azioni sottoscritte a pagamento ai dipendenti che, in costanza di rapporto di lavoro, avranno mantenuto il possesso delle azioni.</p>

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

Il Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2014 ha ripartito il compenso complessivo per gli Amministratori stabilito dall'Assemblea del 16 aprile 2014. Inoltre nel corso del 2014 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato il pacchetto retributivo per il Presidente e per l'Amministratore Delegato, in coerenza con le deleghe e i poteri loro attribuiti e in linea con i valori di mercato di riferimento.

Tutti i sopracitati compensi sono stati deliberati per il triennio 2014/2016.

Remunerazione del Presidente

L'articolazione del pacchetto retributivo del Presidente, determinato nel 2014 in relazione al rapporto di Amministrazione, prevede:

- Componente fissa**
 Per le funzioni di Presidente è determinata su base annua in 700.000,00 euro lordi. Il Presidente non è destinatario dei compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione (ex art. 2389 I comma c.c.).
- Componente variabile a breve termine (MBO)**
 Su base annua, è correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con il ruolo e le deleghe del Presidente, nella misura target (100%) di 200.000,00 euro lordi. Viene adottata una scala parametrica che riconosce un premio pari al 50% del target in caso di raggiungimento del livello minimo, fino ad un premio pari al 150% del target in caso di raggiungimento del livello massimo.
 Per il 2015 l'incentivazione a breve termine si focalizzerà su un unico obiettivo, con conseguente superamento dei precedenti parametri di Qualità della Visibilità sui Media e dell'Immagine di Gruppo.

Obiettivo	Peso
Valutazione dell'efficacia nella gestione delle attività del CdA riferita a: <ul style="list-style-type: none"> Board Leadership and Management Working in cooperation with the Board members Ensuring accountability Setting and managing agendas and Board's decisions Managing the relationship with external Stakeholders Commitment to values and ethics 	100%

Di seguito viene rappresentata la scala di pay-out assumendo che l'obiettivo sia valutato dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente a livello inferiore al minimo, a livello minimo, a livello target e a livello massimo. La valutazione dell'obiettivo prevede anche livelli intermedi di apprezzamento.

Livelli di Performance	Scala parametrica	Valore dell'incentivo in ammontare
Obiettivo sotto il Livello minimo	0%	0
Obiettivo al Livello Minimo	50%	€ 100.000
Obiettivo al Livello Target	100%	€ 200.000
Obiettivo al Livello Massimo	150%	€ 300.000

- Benefit**
 In relazione al suddetto rapporto di Amministrazione sono stati riconosciuti al Presidente i seguenti benefici: copertura previdenziale integrativa, attraverso il versamento da parte di Telecom Italia S.p.A. ad un fondo pensione complementare di un importo pari al 10% dell'emolumento fisso; polizza infortuni professionali ed

extraprofessionali, vita, invalidità permanente da malattia a carico di Telecom Italia S.p.A.; copertura sanitaria attraverso la stipula di una polizza a carico di Telecom Italia S.p.A.; utilizzo di una autovettura aziendale ad uso promiscuo secondo le policy aziendali in atto; check-up annuale. Come la generalità della dirigenza della Società, il Presidente è coperto da una “polizza per rischi professionali” nota come polizza Directors & Officers.

- **Trattamento di severance**

Clausola di stabilità

In caso di recesso anticipato dal rapporto di amministrazione in assenza di giusta causa, ad iniziativa dell'Azienda e/o richiesta di dimissioni da parte del Consiglio di Amministrazione, il Presidente avrà diritto a percepire gli emolumenti fissi riconosciuti per la carica (ex art. 2389 comma 3 c.c.) altrimenti dovuti sino al termine del mandato. Inoltre, salvo decisione contraria da parte del C.d.A., il Presidente avrà diritto a percepire un importo variabile calcolato sul valore residuo in annualità (o frazione di annualità) il cui ammontare sarà pari alla media di quanto effettivamente percepito, a titolo di emolumento variabile a breve termine fino alla data della effettiva cessazione del rapporto di amministrazione ovvero, nel caso nessun emolumento variabile sia maturato al momento della cessazione, sulla relativa misura target. Analogo trattamento viene riconosciuto in caso di dimissioni a seguito di revoca, riduzione o modifica peggiorativa sostanziale dei poteri.

Patto di riservatezza

Fermo restando la disclosure richiesta alle società quotate come da disposizioni di legge e di autodisciplina, le parti si sono obbligate a mantenere la massima riservatezza in ordine a tutte le circostanze che caratterizzeranno lo svolgimento e la risoluzione del rapporto di amministrazione del Presidente.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato

L'articolazione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato prevede:

PER IL RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE

- **Componente Fissa**

E' determinata in un importo annuo lordo pari a € 1.400.000 con decorrenza 1° maggio 2014. La retribuzione prevista per il precedente mandato era pari a euro 1.000.000,00 annui lordi.

- **Benefit**

In relazione al suddetto rapporto di lavoro dirigenziale l'Amministratore Delegato continuerà ad usufruire dei benefici previsti per la dirigenza della Società (copertura sanitaria attraverso l'assistenza sanitaria integrativa dei dirigenti del Gruppo Telecom Italia; copertura previdenziale integrativa attraverso l'adesione al Fondo Pensione Complementare Dirigenti Gruppo Telecom Italia; coperture assicurative per infortuni professionali/extraprofessionali, vita e invalidità da malattia; autovettura aziendale ad uso promiscuo; check up annuale). Come la generalità della dirigenza della Società, l'Amministratore Delegato è coperto da una “polizza per rischi professionali” nota come polizza Directors & Officers. Inoltre è riconosciuta la foresteria presso la sede di lavoro con oneri a parziale carico della Società per i tre anni di mandato da Amministratore Delegato.

PER IL RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE

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

L'Amministratore Delegato non è destinatario dei compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione (ex art. 2389 I comma c.c.).

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

Su base annua (ex art. 2389 III comma c.c.), è correlata al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione di seguito riportati, nella misura target (100%) di 1.400.000 euro lordi; è applicata una scala parametrica che riconosce un premio pari al 50% del target in caso di raggiungimento del livello minimo, fino ad un premio pari al 150% del target in caso di raggiungimento dell'obiettivo al livello massimo. Subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 20 maggio 2015, il premio MBO 2015 sarà erogato metà in cash e metà con diritti a ricevere azioni a 2 anni dalla consuntivazione e con riconoscimento di una bonus share per ogni diritto assegnato, subordinatamente al mantenimento della carica di Amministrazione fino alla naturale scadenza del mandato. Al raggiungimento della condizione di performance innanzi descritta il bonus sarà pari a 2 azioni gratuite per ogni diritto

assegnato. Inoltre è previsto un lock-up di 1 anno limitato alle azioni derivanti dalla conversione dei diritti, mentre le bonus share saranno prive di vincoli e libere di essere vendute.

Per il 2015 si conferma la presenza di un obiettivo «gate» all'erogazione del premio. Il «gate» è costituito, in continuità con il 2014, da EBITDA – Oneri finanziari Netti. Rispetto al 2014 sono stati superati due obiettivi: la Valorizzazione Relativa del Titolo TI e il Net Income TI Group. I relativi pesi, per un totale del 25%, sono stati redistribuiti sugli indicatori di Ebitda – Oneri finanziari Netti Organic (+10%), Net Financial Position TI Group (+10%) e Ricavi Totali TI Group Organic (+5%).

Il piano di incentivazione per il 2015 è collegato al raggiungimento dei seguenti obiettivi predefiniti:

Obiettivo	Peso
Ebitda – Oneri finanziari Netti <i>Organic</i> (GATE)	30%
Investimenti Innovativi <i>Domestic</i> + Brasile	15%
<i>Net Financial Position TI Group</i>	25%
Ricavi Totali <i>TI Group Organic</i>	20%
Indicatore di <i>Customer Satisfaction</i>	10%

A seguire viene riportata la scala di pay-out assumendo che tutti gli obiettivi raggiungano rispettivamente il livello inferiore al minimo, il livello minimo, il livello target e il livello massimo. Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, quindi sono possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi per l'apprezzamento dei quali si utilizzerà il meccanismo di interpolazione lineare.

Livelli di Performance	Scala parametrica	Valore dell'incentivo in ammontare
Tutti gli obiettivi sotto il Livello minimo	0%	0
Tutti gli obiettivi al Livello Minimo	50%	€ 700.000
Tutti gli obiettivi al Livello Target	100%	€ 1.400.000
Tutti gli obiettivi al Livello Massimo	150%	€ 2.100.000

- **Componente variabile di lungo termine**

Il Piano di Stock Option 2014-2016 è lo strumento di incentivazione a lungo termine collegato al raggiungimento degli Obiettivi di Performance nel triennio 2014-2016; il valore target è pari al 100% della Retribuzione fissa per ciascun anno di incentivazione. L'assegnazione è avvenuta «one shot» (unico ciclo triennale) per una pay opportunity fino ad un massimo del 150% del target.

Il piano assegna all'Amministratore Delegato n. 13.404.255 opzioni (in caso di raggiungimento degli obiettivi a livello target) incrementabili fino ad un massimo di n. 20.106.382 opzioni (in caso di raggiungimento degli obiettivi a livello massimo).

- **Trattamento di severance**

Clausola di stabilità

In relazione al rapporto di lavoro dipendente è previsto che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'Azienda, escluso il caso di giusta causa, l'Azienda corrisponderà all'Amministratore Delegato – ad integrazione delle spettanze di fine rapporto nonché dell'indennità sostitutiva del preavviso – un importo pari alla penale prevista dagli artt. 19 e 22 del CCNL Aziende Produttrici di Beni e Servizi; nel caso in cui l'Amministratore Delegato dovesse rassegnare le dimissioni su richiesta del C.d.A., sarà corrisposto lo stesso importo.

Inoltre nel caso di recesso anticipato dal rapporto di amministrazione ad iniziativa dell'Azienda in assenza di giusta causa, e/o richiesta di dimissioni da parte del C.d.A., l'Amministratore Delegato avrà diritto a ricevere una somma, in relazione al compenso variabile annuo a breve termine. Detta somma sarà calcolata sul valore residuo in annualità (o frazione di annualità) il cui valore sarà pari alla media di quanto effettivamente percepito, allo stesso titolo nel corso dell'attuale mandato, fino alla data della effettiva cessazione del rapporto di lavoro/amministrazione ovvero, nel caso nessun emolumento variabile sia maturato al momento della cessazione, sulla relativa misura target.

Analoghi trattamenti trovano applicazione nel caso di dimissioni per giusta causa (e.g. sostanziale modifica della posizione di AD e/o demansionamento nel rapporto di lavoro subordinato).

Patto di non concorrenza

La società si riserva la facoltà di richiedere, entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro, la stipula

di un patto di non concorrenza che preveda di non svolgere per il periodo di un anno dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in proprio e direttamente, in Italia, in Brasile e Argentina, alcun genere di attività in concorrenza con quella svolta dalla Telecom Italia S.p.A. con riferimento alla telefonia fissa e mobile e servizi ICT; l'accordo contemplerà un corrispettivo pari a un'annualità pari media di quanto effettivamente percepito, sia a titolo di Retribuzione Annuale Lorda sia a titolo di compenso variabile annuo a breve termine ex art. 2389, comma 3, c.c., nell'ultimo biennio di durata del rapporto di lavoro/amministrazione; e, in caso di violazione del patto, la mancata erogazione della somma da corrispondere e eventualmente la restituzione di quanto già corrisposto.

Patto di riservatezza

Le parti sono obbligate a mantenere la massima riservatezza in ordine a tutte le circostanze che caratterizzeranno lo svolgimento e la risoluzione dei rapporti di lavoro e di amministrazione dell'Amministratore Delegato.

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

Amministratori:

Giuseppe Recchi ⁽¹⁾	Presidente Telecom Italia S.p.A.
Marco Patuano	Amministratore Delegato e Chief Executive Officer Telecom Italia S.p.A.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

Rodrigo Modesto de Abreu	Diretor Presidente TIM Participações
Simone Battiferri	Responsabile Business
Franco Brescia	Responsabile Public & Regulatory Affairs
Antonino Cusimano	Responsabile Legal Affairs
Mario Di Loreto	Responsabile People Value
Giuseppe Roberto Opilio	Responsabile Operations ⁽⁶⁾
Piergiorgio Peluso	Responsabile Administration, Finance and Control
Luca Rossetto ⁽²⁾	Responsabile Consumer
Stefano De Angelis ⁽³⁾	
Alessandro Talotta ⁽⁴⁾	Responsabile National Wholesale Services
Stefano Ciurli ⁽⁵⁾	
Paolo Vantellini	Responsabile Business Support Officer

- (1) dal 16 aprile 2014;
 (2) fino al 12 agosto 2014;
 (3) dal 13 agosto 2014;
 (4) fino al 21 dicembre 2014;
 (5) dal 22 dicembre 2014;
 (6) dal 22 dicembre 2014 viene costituita la Funzione Operations.

L'articolazione del pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per il 2015 è così costituito:

- **Componente fissa**
 L'indirizzo per il 2015 è di mantenere tendenzialmente le retribuzioni in linea con il mercato, prevedendo criteri selettivi di intervento sulla remunerazione fissa. In particolare la politica retributiva per il 2015 prevede interventi di adeguamento della retribuzione fissa per quei titolari di posizione che hanno aumentato il perimetro di responsabilità e/o con posizionamento retributivo al di sotto dei riferimenti di mercato.
- **Componente Variabile a Breve Termine (MBO)**
 Il piano di incentivazione annuale per il 2015 è collegato al raggiungimento di una combinazione di obiettivi predefiniti:
 - a) obiettivi aziendali aventi la finalità di creare team building, orientando i comportamenti del management verso il raggiungimento dei risultati aziendali complessivi;
 - b) obiettivi funzionali correlati alle attività specifiche della struttura;

- c) un obiettivo che pesa il 20% alimentato dal risultato complessivo della valutazione proveniente dal nuovo sistema di Performance Management. In particolare il nuovo sistema apprezzerà in pari misura, sia gli obiettivi individuali, che i comportamenti relativi al nuovo modello di leadership valutati in modalità multilaterale, ossia dal capo diretto, dai colleghi e dai collaboratori.

La ripartizione di obiettivi aziendali e funzionali varia in funzione della struttura organizzativa di appartenenza.

Il raggiungimento dell'obiettivo "gate" Ebitda - Oneri finanziari Netti organici descritto per l'Amministratore Delegato costituisce la condizione di accesso assoluta alla maturazione dell'incentivo sul resto degli obiettivi aziendali assegnati.

Il sistema MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un valore target annuo fino ad un massimo del 50% della retribuzione fissa.

Il premio, subordinatamente all'approvazione delle corrispondenti proposte da parte dell'Assemblea del 20 maggio 2015, sarà erogato metà in cash e metà con diritti a ricevere azioni a 2 anni dalla consuntivazione. In particolare, in aggiunta alle azioni rivenienti dalla conversione in equity dei diritti, sarà riconosciuta una bonus share per ogni diritto assegnato subordinatamente alla permanenza in servizio. Al raggiungimento della condizione di performance, il bonus sarà pari a 2 azioni gratuite per ogni diritto assegnato. Inoltre è previsto un lock-up di 1 anno limitato alle azioni derivanti dalla conversione dei diritti, mentre le bonus share saranno prive di vincoli e libere di essere vendute.

Di seguito viene rappresentata la scala di pay-out assumendo che tutti gli obiettivi raggiungano rispettivamente il livello inferiore al minimo, il livello minimo, il livello target e il livello massimo. Ogni obiettivo viene misurato singolarmente, quindi sono possibili combinazioni diverse dei livelli di raggiungimento degli obiettivi per l'apprezzamento dei quali si utilizzerà il meccanismo di interpolazione lineare.

Livelli di Performance	Scala parametrica
Tutti gli obiettivi sotto il Livello Minimo	0%
Tutti gli obiettivi al Livello Minimo	70%
Tutti gli obiettivi al Livello Target	100%
Tutti gli obiettivi al Livello Massimo	140%

- **Componente variabile di Lungo Termine**

Il Piano di Stock Option 2014-2016 è lo strumento di incentivazione a lungo termine collegato al raggiungimento degli Obiettivi di Performance nel triennio 2014-2016; il valore target delle opzioni è pari al 50% della Retribuzione fissa per ciascun anno di incentivazione. Il premio può arrivare fino ad un massimo del 150% del target assegnato.

- **Benefit**

Sono riconosciuti benefit analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale: autoveicolo ad uso promiscuo, polizze assicurative (infortuni professionali, vita e invalidità da malattia), copertura sanitaria integrativa, fondo pensionistico integrativo e Check Up annuale.

Come la generalità della dirigenza della Società, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono coperti da una "polizza per rischi professionali" nota come polizza Directors & Officers.

- **Trattamento di severance**

Sono previsti i trattamenti applicabili in virtù di norme di legge, CCNL e accordi integrativi aziendali, salvo pattuizioni specifiche di miglior favore in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro (escluso sempre i casi di licenziamento per giusta causa).

SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI RELATIVI ALL'ESERCIZIO 2014

Attuazione politiche retributive 2014

In questa sezione vengono descritti gli interventi retributivi effettuati nel 2014 a favore degli Amministratori non Esecutivi, del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Vengono considerati gli interventi effettuati sulle seguenti voci retributive:

- Compensi fissi
- Compensi per la partecipazione a Comitati a favore degli Amministratori non esecutivi
- Compensi variabili di breve termine
- Compensi variabili di lungo termine.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha ripartito il compenso complessivo ex art. 2389, comma 1, cod. civ. determinato dall'Assemblea del 16 aprile 2014 in euro 1.900.000 lordi annui attribuendo euro 110.000 lordi annui per ciascun Consigliere (con l'esclusione del Presidente e dell'Amministratore Delegato).

Ai Consiglieri, Membri dei Comitati, sono inoltre erogati i seguenti compensi aggiuntivi:

Organo	Compenso annuo	Membri
Comitato per il Controllo e i Rischi	€ 45.000 + € 20.000 per il Presidente	Lucia Calvosa (P), Laura Cioli, Francesca Cornelli, Giorgina Gallo e Giorgio Valerio
Comitato per le Nomine e la Remunerazione	€ 40.000 + € 20.000 per il Presidente	Davide Benello (P), Flavio Cattaneo, Jean Paul Fitoussi, Denise Kingsmill

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire altresì al Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi il ruolo di amministratore di "raccordo" tra il *plenum* consiliare e i responsabili dell'*internal auditing* e delle funzioni di *compliance* a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione. Per tale ruolo è riconosciuto un emolumento aggiuntivo di 45.000 euro annui.

Presidente

Il compenso fisso del Presidente, Ingegnere Giuseppe Recchi, è composto dall'emolumento ex art. 2389, III comma, cod. civ., nella misura di euro 700.000 annui. Il Presidente non ha percepito i compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione (ex art. 2389, I comma, cod. civ.) in quanto non destinatario. La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per la componente variabile a breve termine MBO 2014.

Obiettivo	2014		
	peso	% ragg.to	Punteggio ponderato
Valutazione dell'efficacia nella gestione delle attività del C.d.A.	60%	100%	60%
Qualità dell'immagine di Gruppo secondo il Tracking Ipsos	20%	150%	30%
Qualità della visibilità sui Media - Tracking Eikon	20%	150%	30%
TOTALE PONDERATO			120%

Sulla base delle percentuali di raggiungimento sopra riportate al Presidente è stato riconosciuto un bonus per la componente variabile a breve termine nella misura di 240.000 euro lordi.

Non sono stati erogati compensi variabili di lungo termine.

Il dettaglio analitico dei compensi, percepiti nel periodo in cui ha ricoperto la carica (16.04.2014/31.12.2014), è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Amministratore Delegato

Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato, Dottor Marco Patuano, è composto dalla retribuzione annua lorda in relazione al rapporto di lavoro dipendente, nella misura di euro 1.400.000 alla data del 31 dicembre 2014. Nel corso del 2014 tale compenso ha subito un incremento di euro 400.000 annui con decorrenza 1° maggio 2014 in relazione al ruolo di Chief Executive Officer. L'Amministratore Delegato non ha percepito i compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione (ex art. 2389, I comma, cod. civ.) in quanto non destinatario.

La tabella che segue illustra in dettaglio il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per la componente variabile a breve termine MBO 2014 e il risultato complessivo del precedente triennio.

Obiettivi	2014			2013	2012	2011
	peso	% ragg.to	Punteggio ponderato			
EBITDA - Oneri Finanziari Netti Organic (Gate)	20%	70%	13,92%			
Investimenti Innovativi Domestic + Brasile con prerequisite	15%	149%	22,37%			
Net Financial Position TI Group	15%	85%	12,71%			
Net Income TI Group	15%	119%	17,88%			
Ricavi Totali TI Group Organic	15%	0%	0%			
Indicatore di Customer Satisfaction	10%	110%	10,98%			
Valorizzazione Relativa del titolo TI	10%	117%	11,67%			
TOTALE PONDERATO			89,53%	0%⁴	28%	55%

Sulla base delle percentuali di raggiungimento 2014 sopra riportate all'Amministratore Delegato è stato riconosciuto un bonus per la componente variabile a breve termine nella misura di 1.253.420 euro lordi.

⁴ Nel 2013 non è stato raggiunto l'obiettivo "gate" per l'accesso al premio

Nel corso del 2014, non sono stati erogati i compensi variabili di lungo termine relativi al Piano LTI 2011 - 2013 a causa del mancato conseguimento dei due obiettivi di TSR relativo e Cumulated Free Cash Flow. Il piano era stato assegnato per il precedente triennio di mandato in misura target pari al 300% della retribuzione fissa del tempo.

Il dettaglio analitico dei compensi, percepiti pro-quota (precedente compenso fisso più nuovo compenso fisso deliberato) nel periodo in cui ha ricoperto la carica (01.01.2014/31.12.2014) è riportato nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche comprendono la retribuzione annua lorda in relazione al rapporto di lavoro dipendente.

Nella tabella che segue si riporta il valore medio di pay out per la componente variabile a breve termine MBO 2014 messo a confronto con i valori medi del precedente triennio:

	2014	2013	2012	2011
TOTALE	92%	54%	32%	100%

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso del 2014, non sono stati erogati i compensi variabili di lungo termine relativi al Piano LTI 2011-2013 a causa del mancato conseguimento dei due obiettivi di TSR relativo e di Cumulated Free Cash Flow.

Nel corso del 2015 non saranno erogati i compensi variabili di lungo termine relativi al Piano LTI 2012-2014, a causa del mancato raggiungimento dei due obiettivi di TSR relativo e di Cumulated Free Cash Flow definiti per il triennio di incentivazione.

I compensi complessivi sono riportati nella tabella 1 della seconda parte di questa sezione.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2014

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

Nella tabella seguente vengono riportati i compensi spettanti a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2014 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo ovvero il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche (per quest'ultima fattispecie il dato viene riportato in forma aggregata).

(Importi in migliaia di euro)

Note	A Nome e Cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica (gg.mm)	D Scadenza della carica (mm.aa)	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity			4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
Consiglio di Amministrazione															
1	Giuseppe Recchi	Presidente	16.04 31.12	12.16	491		240		3		734				
2	Marco Patuano	Amm.re Delegato	01.01 31.12	12.16	1.283		1.661		44		2.988	1.407			
3	Tarak Ben Ammar	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110						110				
4	Davide Benello	Consigliere	16.04 31.12	12.16	77	41					118				
5	Lucia Calvosa	Consigliere	01.01 31.12	12.16	133	58					191				
6	Flavio Cattaneo	Consigliere	16.04 31.12	12.16	77	28					105				
7	Laura Cioli	Consigliere	16.04 31.12	12.16	77	32					109				
8	Francesca Cornelli	Consigliere	16.04 31.12	12.16	77	32					109				
9	Jean Paul Fitoussi	Consigliere	01.01 31.12	12.16	110	47					157				
10	Giorgina Gallo	Consigliere	16.04 31.12	12.16	77	32					109				
11	Denise Kingsmill	Consigliere	16.04 31.12	12.16	77	28					105				
12	Luca Marzotto	Consigliere	16.04 31.12	12.16	77						77				
13	Giorgio Valerio	Consigliere	16.04 31.12	12.16	77	32					109				
14	Massimo Egidi	Consigliere	01.01 16.04	12.13	32	6					38				
15	Gabriele Galateri	Consigliere	01.01 16.04	12.13	45	6					51				
16	Gaetano Miccichè	Consigliere	01.01 16.04	12.13	32						32				
17	Aldo Minucci	Consigliere	01.01 16.04	12.13	32	24					56				
18	Renato Pagliaro	Consigliere	01.01 16.04	12.13	32	10					42				
19	Mauro Sentinelli	Consigliere	01.01 16.04	12.13	32	23					55				
20	Luigi Zingales	Consigliere	01.01 16.04	12.13	32	13					45				
Collegio Sindacale															
21	Enrico Maria Bignami	Presidente	01.01 31.12	12.14	169						169				
22	Roberto Capone	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.14	122						122				
23	Gianluca Ponzelli	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.14	117						117				
24	Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.14	118					20	138				
25	Ferdinando Superti Furga	Sindaco Effettivo	01.01 31.12	12.14	120						120				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche *															
Compensi nella società che redige il bilancio					3.913		1.902		188		6.003	2.001	1.500		
Compensi da società controllate **					505		977				1.482	347			
<i>Totale</i>					<i>4.418</i>		<i>2.879</i>		<i>188</i>		<i>7.485</i>	<i>2.348</i>	<i>1.500</i>		
TOTALE					8.044		412		4.780		235	20	13.491	3.755	1.500

Note

(*) I compensi fanno riferimento a coloro che nel corso dell'esercizio 2014 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche (12 dirigenti);

(**) Gli importi relativi ai contratti di lavoro locale sono stati convertiti al cambio medio del 2014 al 31/08/2014 (Pesos/€ 11,0574), al cambio medio del 2014 al 31/12/2014 (Real/€ 3,12280) e al cambio medio del 2015 al 28/02/2015 (Real/€ 3,13075).

1 Giuseppe Recchi – Presidente del Consiglio di Amministrazione

col. 1 L'importo comprende il compenso fisso ex art. 2389 c. 3 c.c. deliberato dal Consiglio di Amministrazione;

col. 3 L'importo, relativo al rapporto di Amministrazione, si riferisce al "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso.

2 Marco Patuano – Amministratore Delegato

col. 1 L'importo comprende la retribuzione da lavoro dipendente (€/000 1.277) e le indennità di trasferta (€/000 6);

col. 3 L'importo, relativo al rapporto di Amministrazione, comprende il "bonus" di competenza dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso (€/000 1.253), il bonus *una tantum* deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella misura di €/000 400 lordi, quale riconoscimento dei risultati conseguiti nel corso dell'esercizio 2013 e del ruolo di Chief Executive Officer assunto a partire dal mese di ottobre 2013 nonché rimborsi vari/tassati riferiti al rapporto di lavoro dipendente (€/000 8)

3 Tarak Ben Ammar – Consigliere

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

4 Davide Benello – Consigliere

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

col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 28) e di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 13)

5 Lucia Calvosa – Consigliere

col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Consigliere di Amministrazione (€/000 110) e di raccordo tra il Consiglio di Amministrazione e le strutture di controllo aziendale che dal Consiglio dipendono gerarchicamente (€/000 23)

col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi (€/000 45), di Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€/000 13)

6 Flavio Cattaneo – Consigliere

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

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

7 Laura Cioli – Consigliere

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

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi

8 Francesca Cornelli – Consigliere

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

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi

9 Jean Paul Fitoussi – Consigliere

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

col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi (€/000 13) e di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 34)

10 Giorgina Gallo – Consigliere

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

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi

11 Denise Kingsmill – Consigliere

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

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

12 Luca Marzotto – Consigliere

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

13 Giorgio Valerio – Consigliere

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

col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi

- 14 **Massimo Egidi – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione
- 15 **Gabriele Galateri – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di Consigliere di Amministrazione (€/000 32) e di raccordo tra il Consiglio di Amministrazione e le strutture di controllo aziendale che dal Consiglio dipendono gerarchicamente (€/000 13)
col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€/000 6)
- 16 **Gaetano Miccichè – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
- 17 **Aldo Minucci – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato Esecutivo (€/000 10) e di Vice Presidente di Telecom Italia S.p.A. (€/000 14)
- 18 **Renato Pagliaro – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Esecutivo (€/000 10)
- 19 **Mauro Sentinelli – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
col. 2 L'importo si riferisce ai compensi percepiti in qualità di membro del Comitato Esecutivo (€/000 10) e in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi (€/000 13)
- 20 **Luigi Zingales – Consigliere**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione
col. 2 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per il Controllo e i Rischi (€/000 13)
- 21 **Enrico Maria Bignami – Presidente del Collegio Sindacale**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale (€/000 135) integrato con i gettoni di presenza (€/000 34) come da delibera assembleare del 16 aprile 2014
- 22 **Roberto Capone – Sindaco effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo (€/000 95) integrato con i gettoni di presenza (€/000 27) come da delibera assembleare del 16 aprile 2014
- 23 **Gianluca Ponzellini – Sindaco effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo (€/000 95) integrato con i gettoni di presenza (€/000 22) come da delibera assembleare del 16 aprile 2014
- 24 **Salvatore Spiniello – Sindaco effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo (€/000 95) integrato con i gettoni di presenza (€/000 23) come da delibera assembleare del 16 aprile 2014
col. 5 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo della controllata Telecom Italia Media.
- 25 **Ferdinando Superti Furga – Sindaco effettivo**
col. 1 L'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco effettivo (€/000 95) integrato con i gettoni di presenza (€/000 25) come da delibera assembleare del 16 aprile 2014

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

		Nella società che redige il bilancio		Nelle società controllate e collegate			
Nome e Cognome	A	Marco Patuano	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dirigenti con Responsabilità Strategiche		TOTALE	
Carica	B	Amministratore Delegato					
Piano e relativa delibera	1	Piano di Stock Option 2014 16 aprile 2014	Piano di Stock Option 2014 16 aprile 2014 ⁽⁷⁾	Piano di Stock Option 2013	Piano di Stock Option 2014		
Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio	2	Numero opzioni		616.091		616.091	
	3	Prezzo di esercizio		R\$ 8,1349 ⁽¹⁾			
	4	Periodo possibile esercizio (dal/al)		2014-2019			
Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio	5	Numero opzioni	20.106.382	28.592.347	338.601	49.037.330	
	6	Prezzo di esercizio	€ 0,94	€ 0,94	R\$ 13,4184 ⁽¹⁾⁽⁶⁾		
	7	Periodo possibile esercizio (dal/al)	2017-2020	2017-2020	2015-2020		
	8	Fair value alla data di assegnazione	€ 4.222.340	€ 6.004.393	€ 480.339 ⁽²⁾⁽³⁾	€ 10.707.072	
	9	Data di assegnazione	26/06/2014	26/06/2014	29/09/2014		
	10	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	€ 0,93	€ 0,93	R\$ 13,4184 ⁽⁶⁾		
Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio	11	Numero opzioni		203.310		203.310	
	12	Prezzo di esercizio		R\$ 7,3214 ⁽⁴⁾			
	13	Prezzo di mercato delle opzioni sottostanti alla data di esercizio		R\$ 12,0000 ⁽⁵⁾			
Opzioni scadute nell'esercizio	14	Numero opzioni					
Opzioni detenute a fine esercizio	15	$(15)=(2)+(5)-(11)-(14)$	20.106.382	28.592.347	412.781	338.601	49.450.111
Opzioni di competenza dell'esercizio	16	Fair value	€ 1.407.447	€ 2.001.464	€ 279 ⁽²⁾	€ 68 ⁽²⁾	€ 3.409.258

(1) Il prezzo di esercizio può essere corretto in relazione al risultato della performance relativa;

(2) Gli importi relativi ai piani di Stock-Option locali, sono convertiti in euro/000 al cambio medio del 2014 al 31/12/2014 (Real/€ 3,12280);

(3) Fair Value alla data di assegnazione per singola opzione pari a 4,43 Real;

(4) Il prezzo di esercizio considerando un tasso di sconto del 10% a causa della performance relativa;

(5) Il prezzo di mercato si è determinato in base al periodo dal 12/08 al 10/09, 30 giorni prima della data di trasferimento delle azioni al partecipante;

(6) Il prezzo di mercato (stesso valore del prezzo di esercizio) è calcolato sulla base del prezzo delle azioni ponderato per il volume degli scambi nei 30 giorni precedenti la data di assegnazione (01/09 al 26/09).

(7) In data 2 marzo 2015 sono state assegnate ulteriori 2.227.722 opzioni al prezzo di esercizio di € 1,01 esercitabili dal 2017 al 2020.

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK-OPTION A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.

Nome e Cognome	A	Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Nella società che redige il bilancio	Nelle società controllate e collegate	TOTALE
Carica	B	Long Term Incentive 2012-2014 (1) 2 luglio 2012				
Piano e relativa delibera	1					
Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	2	Numero e tipologia di strumenti finanziari	(1)	(1)		(1)
	3	Periodo di vesting	1/1/2012 1/4/2017	1/1/2012 1/4/2017		1/1/2012 1/4/2017
Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	4	Numero e tipologia di strumenti finanziari				
	5	Fair value alla data di assegnazione				
	6	Periodo di vesting				
	7	Data di assegnazione				
	8	Prezzo di mercato all'assegnazione				
Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	9	Numero e tipologia strumenti finanziari				
Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	10	Numero e tipologia strumenti finanziari				
	11	Valore alla data di assegnazione				
Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	12	Fair value				

(1) I diritti alla partecipazione al piano di Long Term Incentive 2012 sono decaduti a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi.

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

(Importi in migliaia di euro)

A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
Giuseppe Recchi	Presidente	MBO 2014 Delibera CdA 26/06/2014	240						
Marco Patuano	Amministratore Delegato	MBO 2014 Delibera CdA 16/1/2014	1.253						
Marco Patuano	Amministratore Delegato	Delibera del 06/03/2014							400
Marco Patuano	Amministratore Delegato								8
Compensi nella società che redige il bilancio			1.493						408
Compensi nelle società controllate e collegate									
TOTALE			1.493						408

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

(Importi in migliaia di euro)

A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2014 Lettere del 28/02/2014	1.732						
		LTI 2012 Lettere del 02/07/2012				339 (1)			
									170
Compensi nelle società controllate e collegate		MBO 2014	468 (2)						
		LTI 2013/2014	509 (3)						
TOTALE			2.709			339			170

- (1) I diritti alla partecipazione al Piano LTI 2012 sono decaduti a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (55 €/000) e per mancato raggiungimento degli obiettivi (284 €/000);
- (2) L'importo fa riferimento ai compensi locali di 726.115 pesos convertiti in euro al cambio medio del 2014 al 31/08/2014 (Pesos/€ 11,0574) e di 1.258.802,50 real convertiti in euro al cambio medio del 2015 al 28/02/2015 (Real/€ 3,13075).
- (3) L'importo di 5.627.080 pesos è stato convertito al cambio medio del 2014 al 31/08/2014 (Pesos/€ 11,0574)

SCHEMA N. 7-TER: SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

Nelle tabelle seguenti vengono riportate le partecipazioni detenute da tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2014 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, di componente del Collegio Sindacale ovvero il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche (per quest'ultima fattispecie il dato viene riportato in forma aggregata).

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Categoria azioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013 (o alla data di nomina)	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2014	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio 2014	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014 (o alla data di cessazione dalla carica se intervenuta prima)
Consiglio di Amministrazione							
Giuseppe Recchi	Presidente						
Marco Patuano	Amministratore Delegato	Telecom Italia S.p.A. Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie Risparmio	70.000 30.000			70.000 30.000
Tarak Ben Ammar	Amministratore						
Davide Benello	Amministratore						
Lucia Calvosa	Amministratore						
Flavio Cattaneo	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie		550.000	550.000	
Laura Cioli	Amministratore						
Francesca Cornelli	Amministratore						
Jean Paul Fitoussi	Amministratore						
Giorgina Gallo	Amministratore						
Denise Kingsmill	Amministratore						
Luca Marzotto	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Risparmio	200.798			200.798
Giorgio Valerio	Amministratore						
Massimo Egidi	Amministratore						
Gabriele Galateri	Amministratore	Telecom Italia S.p.A. Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie Risparmio	352.000 176.000			352.000 176.000
Gaetano Micciché	Amministratore						
Aldo Minucci	Presidente	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	2.595			2.595
Renato Pagliaro	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Risparmio	60.000			60.000
Mauro Sentinelli	Amministratore						
Luigi Zingales	Amministratore	Telecom Italia S.p.A.	Ordinarie	58.000			58.000
Collegio Sindacale							
Enrico Maria Bignami	Presidente						
Roberto Capone	Sindaco Effettivo						
Gianluca Ponzelli	Sindaco Effettivo						
Salvatore Spiniello	Sindaco Effettivo						
Ferdinando Superti Furpa	Sindaco Effettivo						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche							
	12	Telecom Italia S.p.A. Tim Participacoes	Ordinarie ON (**)	21.241 (*)	3.312 203.310	192.000	24.553 11.310

(*) Di cui 3.460 azioni sono possedute indirettamente.

(**) Azioni di categoria "ordinarie" quotate sui mercati NYSE e BOVESPA

APPENDICE – TABELLE SUI PIANI DI COMPENSI

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 19/03/2015

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option								
Sezione 2								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del C.d.A. di proposta per l'Assemblea								
Nominativo o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero di strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
TELECOM ITALIA DIFFERIMENTO MBO 2015								
Componenti del Consiglio di Amministrazione di Telecom Italia S.p.A. e delle sue controllate								
N.D.	N.D. (*)	N.D. (**)	Diritti non cedibili di assegnazione gratuita di azioni ordinarie Telecom Italia	N.D. (***)	N.D.	=	N.D.	2015/2017
Dirigenti del Gruppo Telecom Italia								
N.D.	N.D. (*)	N.D. (**)	Diritti non cedibili di assegnazione gratuita di azioni ordinarie Telecom Italia	N.D. (***)	N.D.	=	N.D.	2015/2017
(*)	Il Piano è rivolto al Top Management (ivi incluso l'Amministratore Delegato di Telecom Italia S.p.A.) e a una parte selezionata della dirigenza, titolare di posizioni organizzative determinanti ai fini del business aziendale.							
(**)	Il Piano sarà sottoposto all'approvazione dell'assemblea ordinaria degli azionisti convocata per il 20 maggio 2015.							
(***)	Il Piano avrà per oggetto il numero massimo di diritti pari a 15.454.545 corrispondenti a 2 azioni ordinarie per ciascun diritto, che può essere incrementato a 3 azioni ordinarie per ciascun diritto, subordinatamente al raggiungimento dell'obiettivo predefinito.							

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 19/03/2015

QUADRO 2									
Stock Option									
Sezione 1									
Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari									
Nominativo o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Opzioni Detenute	Opzioni Esercitate	Data di Assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
TELECOM ITALIA PIANO DI STOCK OPTIONS 2014-2016									
Marco Patuano	Amm.re Delegato	16 aprile 2014	Assegnazione di Opzioni condizionato al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	20.106.382	=	26 giugno 14	€ 0,94	€ 0,93	2017-2020
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		16 aprile 2014	Assegnazione di Opzioni condizionato al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	28.592.347	=	26 giugno 14	€ 0,94	€ 0,93	2017-2020
				2.227.722	=	02 Marzo 15	€ 1,01	€ 1,08	2017-2020
Altri Dirigenti del Gruppo Telecom Italia		16 aprile 2014	Assegnazione di Opzioni condizionato al raggiungimento di obiettivi di performance triennali	111.299.425	=	26 giugno 14	€ 0,94	€ 0,93	2017-2020
				2.016.086	=	02 Marzo 15	€ 1,01	€ 1,08	2017-2020

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 31/12/2014

		QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
Nominativo o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero di strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
TELECOM ITALIA								
PIANO DI AZIONARIATO PER I DIPENDENTI 2014								
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		17 aprile 2013	Sottoscrizione di Azioni ordinarie Telecom Italia con assegnazione gratuita differita condizionata al mantenimento delle azioni sottoscritte	3.312 (*)	31 luglio 2014	€ 0,84	€ 0,87	=
Dipendenti del Gruppo Telecom Italia		17 aprile 2013	Sottoscrizione di Azioni ordinarie Telecom Italia con assegnazione gratuita differita condizionata al mantenimento delle azioni sottoscritte	53.908.614 (*)	31 luglio 2014	€ 0,84	€ 0,87	=

NOTE

(*) Ad esito dell'offerta pubblica di sottoscrizione sono state emesse N 53.911.926 Azioni ordinarie ad un prezzo di euro 0,84 ciascuna, a cui si potranno aggiungere massime N. 17.970.642 Azioni ordinarie assegnabili gratuitamente.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Data: 31/12/2014

		QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
Nominativo o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero di strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di vesting
TELECOM ITALIA								
PIANO DI AZIONARIATO PER I DIPENDENTI 2014								
Dirigenti del Gruppo Telecom Italia		29 aprile 2010	Sottoscrizione di Azioni ordinarie Telecom Italia condizionata a obiettivi di performance con assegnazione gratuita differita condizionata al mantenimento delle azioni sottoscritte	204.151	18 aprile 2013	€ 0,60 (*)	€ 0,5878	18 aprile 2015 (**)

NOTE

(*) Il prezzo di sottoscrizione è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2013, sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni rilevati sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 30 giorni antecedenti la data della riunione.

(**) Successivamente alla sottoscrizione delle Azioni, segue un periodo biennale al termine del quale avverrà l'assegnazione gratuita di nuove Azioni (nel 2015) nel rapporto di 1 nuova Azione per ogni Azione sottoscritta. Per la descrizione cfr. Documento Informativo pubblicato il 13 aprile 2010. Alla data del presente documento risultano assegnabili 180.716 azioni gratuite.

Telecom Italia S.p.A.
Sede Legale in Milano Via Gaetano Negri, n. 1
Direzione Generale e Sede Secondaria in Roma Corso d'Italia n. 41
Casella PEC: telecomitalia@pec.telecomitalia.it
Capitale sociale euro 10.723.391.861,60 interamente versato
Codice Fiscale/Partita Iva e numero iscrizione
al Registro delle Imprese di Milano 00488410010