

EI Towers S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. N. 58/1998 e delle disposizioni di attuazione emanate da Consob

SEZIONE I

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

1. Introduzione

La presente relazione illustra i principi e le linee guida della politica della remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di EI Towers S.p.A. e fornisce informazioni sull'attuazione della politica stessa, in logica di trasparenza e di conformità alle normative vigenti e alle disposizioni regolamentari in materia e viene presentata all'Assemblea dei Soci per l'approvazione ai sensi delle disposizioni contenute nella delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011, in attuazione dell'articolo 123-ter del d.lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli amministratori nelle società quotate, dell'art. 13 del Regolamento Consob Operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 e dell'art. 12 lettera g) della Procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla Società e pubblicata sul sito www.eitowers.it.

Come comunicato al mercato, in data 30 dicembre 2011 Digital Multimedia Technologies S.p.A. (DMT) e EI Towers S.p.A. (EI Towers) hanno stipulato l'atto di fusione per incorporazione di EI Towers in DMT con effetto dal 2 gennaio 2012 (la "Fusione"). Successivamente, in data 29 febbraio 2012, l'Assemblea dei Soci ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione della Società composto da 7 componenti la maggioranza dei quali non esecutivi e indipendenti di cui uno eletto dalle liste di minoranza. Il nuovo Consiglio di Amministrazione, composto in particolare da tre amministratori esecutivi e 4 amministratori indipendenti, tra i quali il Presidente, ha nominato due Amministratori Delegati, Guido Barbieri e Valter Gottardi, che rivestono inoltre la qualifica di dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Il Consiglio ha, infine, provveduto a nominare i propri Comitati interni composti interamente da amministratori indipendenti tra i quali il Comitato per la Remunerazione.

2. Modello di governance

2.1 Organi e/o soggetti coinvolti

La politica per la remunerazione è definita in maniera chiara e trasparente attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, la funzione aziendale competente (Direzione Personale e Organizzazione) e l'Assemblea dei Soci .

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Con cadenza annuale, gli amministratori presentano all'Assemblea dei Soci la Relazione che descrive tale politica per l'approvazione.

Tali linee generali sono coerenti con il processo di pianificazione a medio lungo termine (piano pluriennale del Gruppo EI Towers) e con il ciclo di budget a breve termine.

Infatti:

- devono essere compatibili con gli obiettivi economico finanziari del gruppo esplicitati nei piani pluriennali e nei budget esaminati dal Consiglio di Amministrazione;
- le componenti variabili della remunerazione sono legate alle principali grandezze economiche e finanziarie del Gruppo.

Tale modello, già in essere prima della Fusione, verrà mantenuto, *mutatis mutandis*, anche nell'ambito dell'assetto societario ed organizzativo successivo alla stessa.

Il Comitato per la Remunerazione, riunitosi in data 14 marzo 2012, ha formulato una proposta di politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche; il Consiglio di Amministrazione ha esaminato ed approvato la politica nella riunione del 16 marzo 2012.

2.2 Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione di EI Towers, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana al quale la Società aderisce è composto interamente da amministratori non esecutivi ed indipendenti di cui almeno uno con un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. I componenti sono i Consiglieri Alberto Giussani (Presidente), Manlio Cruciatti e Richard Huowitz (eletto dall'Assemblea dalle liste di minoranza). Il Comitato per la Remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- 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 stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

2.3 Intervento di esperti indipendenti

Il Comitato per la Remunerazione, nell'ambito della sopra citata valutazione periodica della politica di remunerazione degli amministratori, analizzerà e valuterà l'equità e la competitività del pacchetto retributivo degli Amministratori Delegati, sia a livello complessivo che a livello di singole componenti, avvalendosi, se del caso, di consulenti esterni indipendenti esperti di politiche retributive.

Il Comitato non si è avvalso di esperti indipendenti nella predisposizione della politica di remunerazione. Alla riunione del 14 marzo 2012 ha partecipato il Collegio Sindacale.

3. Finalità e principi della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La politica di remunerazione di EI Towers per gli Amministratori Delegati, anche a titolo di dirigenti con responsabilità strategiche, ha lo scopo di rafforzare valori, capacità e comportamenti allineandoli alle strategie di business, attraverso il riconoscimento della responsabilità e della criticità del ruolo ricoperto, dei risultati conseguiti, della qualità dell'apporto professionale, in ottica di competitività sul mercato del lavoro.

EI Towers considera la politica retributiva una leva fondamentale per fidelizzare e motivare le risorse chiave e per contribuire a creare valore sostenibile nel lungo termine per tutti gli stakeholder.

La struttura della remunerazione complessiva prevede un pacchetto bilanciato di elementi fissi e variabili, monetari e non monetari, finalizzato a rinforzare l'impegno, il contributo individuale e l'allineamento agli obiettivi strategici aziendali.

Il posizionamento retributivo complessivo deve essere tale da garantire la competitività rispetto al mercato esterno e assicurare l'equità interna, anche in coerenza con i livelli di performance espressi.

Per gli amministratori non esecutivi e/o indipendenti la remunerazione è finalizzata a riconoscere lo svolgimento delle attività assegnate e l'impegno richiesto e non prevede componenti variabili correlate alla performance.

3.1 Elementi della remunerazione in qualità di amministratori

La politica stabilisce principi e linee guida per la definizione della remunerazione:

- degli Amministratori Delegati;
- degli altri amministratori della Società di cui uno esecutivo e i restanti non esecutivi ed indipendenti, tra i quali il Presidente.

In ordine alla determinazione del compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Società, l'Assemblea dei Soci del 29 febbraio 2012 ha deliberato di determinare:

- in Euro 290.000,00, con facoltà di prelievo in corso d'anno anche in più soluzioni, l'emolumento annuo lordo complessivo a favore del Consiglio di Amministrazione, comprensivo dell'importo spettante agli Amministratori investiti di particolare cariche, dando mandato al Consiglio di Amministrazione per la ripartizione dello stesso tra i propri componenti;
- in Euro 1.000,00 lordi per il Presidente e in Euro 500,00 lordi per i restanti amministratori, il gettone di presenza da attribuire agli amministratori per la partecipazione a ciascuna riunione sia del Consiglio di Amministrazione sia dei Comitati nominati dal Consiglio stesso.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 7 marzo 2012, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, all'uopo riunitosi, e, per quanto di competenza, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha provveduto alla ripartizione del sopra citato emolumento annuo lordo complessivo tra i propri componenti, ivi compresi gli amministratori investiti di particolari cariche.

3.2 Elementi della remunerazione in qualità di dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

- **parte fissa**, che deve ricompensare le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute e dovrà essere allineata alle migliori prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*.
- **parte variabile annuale**, che deve garantire un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di performance ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali. A tal fine può fare riferimento a sistemi di incentivazione formalizzati (MBO) e/o a premi una tantum legati a risultati straordinari e/o impegni progettuali.
- **parte variabile a medio-lungo**, che assicura la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, anche al di là di quanto definito di anno in anno in sede di budget e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli di tutti gli Azionisti. A tal fine può far ricorso a forme monetarie e/o azionarie, in funzione delle best practice di mercato e delle caratteristiche dello strumento utilizzato.
- **benefits**, intesi come forme non monetarie complementari alle altre componenti della remunerazione, che rappresentano elementi di vantaggio competitivo e rispondono a molteplici esigenze del dirigente (welfare e miglioramento qualità della vita).

4. La remunerazione degli Amministratori Delegati anche a titolo di dirigenti con responsabilità strategiche

Gli elementi retributivi per quanto riguarda la componente fissa di ciascuno dei due Amministratori Delegati si articolano:

- **compensi** in qualità di amministratori investiti di particolari cariche. Come ricordato al precedente paragrafo 3.1, il Consiglio di Amministrazione, al quale l'Assemblea dei Soci del 29 febbraio 2012 ha conferito espresso mandato, ha provveduto, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, all'uopo riunitosi, e, per quanto di competenza, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, alla ripartizione dell'emolumento annuo lordo complessivo spettante ai propri componenti, ivi compresi gli amministratori investiti di particolari cariche. In particolare, la determinazione del compenso dei due Amministratori Delegati ha tenuto conto del settore di attività in cui EI Towers opera e delle relative caratteristiche dell'attività di impresa concretamente svolta, nonché dei rispettivi ambiti di responsabilità delegati a ciascuno di essi dal Consiglio di Amministrazione;
- **retribuzione annua lorda** (c.d. RAL) in qualità di dirigente dipendente della Società ed è correlata alla significatività della posizione;

Per quanto riguarda la componente variabile a breve termine, il **sistema di incentivazione annuale** formalizzato (c.d. MBO), assegnato in qualità di dirigente, misura i risultati economici ed operativi conseguiti dall'Azienda e dal singolo Dirigente nel corso dell'anno rispetto agli obiettivi stabiliti e può prevedere sia l'erogazione di un premio superiore a quello "target" in caso di raggiungimento di risultati eccezionali (con limite massimo pari al 125% del target), sia l'erogazione parziale o la mancata corresponsione del premio in caso di performance al di sotto delle aspettative (il sistema si attiva a partire dal raggiungimento del 95% degli obiettivi quantitativi assegnati).

In particolare, il sistema prevede il collegamento degli incentivi con gli obiettivi strategici di redditività e sostenibilità patrimoniale (EBIDTA e Free Cash Flow) fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione. La fissazione degli obiettivi di performance da raggiungere si basa sul budget annuale della Società ed è effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta o con il parere del Comitato per la Remunerazione.

Fermo restando che la componente variabile a breve di norma deve essere inferiore al 50% della componente fissa annua, si rimanda al paragrafo 7 per ulteriori dettagli.

La parte variabile a breve della remunerazione viene erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento a seguito del processo di consuntivazione dei parametri rilevanti ai fini della sua determinazione.

Non sono previsti meccanismi di differimento su più annualità.

L’Azienda può inoltre far ricorso a premi una tantum in relazione a specifiche operazioni/particolari impegni aventi caratteristiche di eccezionalità. L’importo di tale premio non può in ogni caso essere superiore al 100% dell’ incentivo a breve termine formalizzato (MBO). L’assegnazione di tale componente retributiva prevede l’iter di proposizione/approvazione delle funzioni aziendali e degli Organi Competenti (Direzione Personale e Organizzazione e Consiglio di Amministrazione).

La remunerazione degli Amministratori Delegati prevede una componente a medio lungo termine, assegnata in qualità di dirigente, adeguatamente ponderata con la componente di breve termine. L’incidenza annua di tale componente retributiva può essere al massimo pari alla componente variabile a breve termine formalizzata (MBO). Tale componente viene approfondita nel paragrafo 5 del presente documento.

A completamento del pacchetto retributivo EI Towers offre, infine, benefici non monetari, quali piani e polizze sanitarie di Gruppo, per aumentare il livello di prevenzione e sicurezza ad integrazione di quanto previsto a livello di contrattazione nazionale.

In linea con le best practices è prevista inoltre una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi nell’esercizio delle loro funzioni sia in qualità di amministratore sia in quanto dirigente.

5. Incentivazione a medio-lungo termine

Il Gruppo DMT, antecedentemente alla Fusione, adottava i sistemi di incentivazione a medio-lungo termine, descritti nel proseguo del presente paragrafo con maggior grado di dettaglio.

Anche EI Towers, nel nuovo assetto societario, organizzativo e di governance, intende adottare sistemi di incentivazione a medio-lungo termine, i cui principali obiettivi sono così riassumibili:

- premiare la sostenibilità della performance aziendale nel medio-lungo periodo;
- favorire la crescita di valore della Società e, conseguentemente, del titolo nel medio – lungo periodo;
- allineare gli obiettivi di medio – lungo periodo del management a quelli di tutti gli Azionisti, sia di maggioranza che di minoranza.
- migliorare nel pacchetto retributivo la componente finalizzata all’incentivazione e alla fidelizzazione delle risorse chiave del Gruppo.

Fino al 2011 la Società aveva in essere piani di compensi basati su azioni della Società.

Piano di Stock option

L'assemblea straordinaria dei soci in data 27 aprile 2007 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443, comma 2, cod. civ., la facoltà di aumentare a pagamento, in una o più volte, il capitale sociale, entro il 31 marzo 2012 per un ammontare nominale massimo di Euro 10.000 (diecimila) con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, cod. civ., al servizio di uno o più piani di stock option riservati ad amministratori e/o dipendenti della Società e/o di sue controllate.

In esecuzione della suddetta delibera, il Consiglio di Amministrazione:

- con verbale del 13 novembre 2007 ha deliberato di aumentare il capitale sociale, a pagamento, in via scindibile per Euro 5.000 (cinquemila), mediante emissione, entro il 31 marzo 2012, di n. 50.000 (cinquantamila) azioni ordinarie del valore nominale di Euro 0,10 (zero virgola dieci) cadauna, a servizio delle n. 50.000 (cinquantamila) opzioni, esercitabili non prima del 1° gennaio 2011 e non oltre il 31 marzo 2012, da assegnare ai beneficiari del Piano ("Prima assegnazione");
- con verbale del 27 ottobre 2008 ha deliberato di aumentare il capitale sociale, a pagamento, in via scindibile, per ulteriori Euro 5.000 (cinquemila), mediante emissione, entro il 31 marzo 2012, di ulteriori n. 50.000 (cinquantamila) azioni ordinarie del valore nominale di Euro 0,10 (zero virgola dieci) cadauna, a servizio delle n. 50.000 (cinquantamila) opzioni, esercitabili non prima del 1° giugno 2011 e non oltre il 31 marzo 2012, da assegnare ai beneficiari del Piano ("Seconda assegnazione").

Con delibera assembleare del 16 settembre 2011 è stato integralmente revocato l'aumento scindibile del capitale sociale deliberato il 13 novembre 2007 dal Consiglio di Amministrazione non ancora sottoscritto, essendo le relative opzioni in parte decadute e per la restante parte rinunciate da parte dei rispettivi residui beneficiari, nonché revocato parzialmente, per un importo nominale di Euro 2.500, l'aumento scindibile del capitale sociale deliberato in data 27 ottobre 2008 dal Consiglio di Amministrazione, essendo n. 25.000 opzioni decadute, e restando in essere soltanto residue n. 25.000 opzioni.

Si segnala che le residue n. 25.000 opzioni riferite alla Seconda assegnazione sono ad oggi decadute, non essendo state esercitate entro il termine previsto nel caso di accelerazione dell'esercizio delle opzioni dovuta ad operazioni di fusione o scissione (si rinvia al Documento Informativo disponibile sul sito www.eitowers.it relativo alla fusione per incorporazione di EI Towers in DMT).

Piano di Stock grant

In riferimento al piano di attribuzione gratuita di azioni di DMT ora EI Towers al top management della Società e della società controllata Towertel S.p.A., mediante utilizzo di azioni proprie, adottato a seguito di delibera dell'assemblea degli azionisti del 30 novembre 2010, avente ad oggetto l'attribuzione a titolo gratuito di massime n. 110.000 azioni ordinarie (il "Piano di Stock Grant"), si informa che, a seguito di cambio di controllo avvenuto con l'iscrizione in data 2 gennaio 2012 dell'atto di fusione per incorporazione di EI Towers in DMT citato in premessa, si è verificata l'ipotesi di accelerazione prevista dall'art. 12 del Regolamento del Piano di Stock Grant (il "Regolamento").

I destinatari del Piano di Stock Grant, amministratori e dipendenti della Società e della controllata Towertel S.p.A. individuati dal Consiglio di Amministrazione di DMT, secondo le previsioni del suddetto Regolamento, hanno in data 1 febbraio 2012 ricevuto le azioni a valere sul Piano di Stock Grant a ciascuno di essi rispettivamente attribuite per gli anni successivi al verificarsi del cambio di controllo, ossia le azioni relative agli esercizi 2012 e 2013, rispettivamente pari al 30% e al 40% delle azioni complessive, indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi di performance aziendale stabiliti nel Regolamento.

Restano escluse dal processo di accelerazione le n. 33.000 azioni relative all'esercizio 2011, pari al 30% delle azioni complessive, che verranno consegnate ai destinatari, subordinatamente alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo di performance aziendale stabilito nel Regolamento e alle condizioni ivi previste.

Si rinvia espressamente per ulteriori informazioni sui termini e condizioni del Piano di Stock Grant e sulle caratteristiche degli strumenti finanziari assegnati al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art.84-bis del Regolamento Consob 11971/1999, al comunicato stampa del 1 febbraio 2012 e all'allegata tabella.

Alla luce del contesto aziendale e del mercato esterno, alla data della presente Relazione sono tuttora in fase di valutazione i presupposti per l'introduzione di un nuovo piano di incentivazione a medio-lungo termine mediante assegnazione di strumenti finanziari, le cui caratteristiche potranno essere:

- destinatari: Amministratori Delegati, in qualità di dirigenti con responsabilità strategiche, e altri dirigenti che occupano posizioni di rilievo nell'organizzazione del Gruppo EI Towers;
- durata triennale;
- erogazione in funzione del raggiungimento di obiettivi sia di performance aziendali (EBITDA, Free cash flow), sia di mercato (TSR - Total Shareholder Return) nel periodo di durata del piano;
- criteri di valutazione dei risultati in grado di garantire un miglioramento della performance di business e di mercato crescente nel tempo;
- tetti massimi all'erogazione;
- logiche di sostenibilità della performance nel tempo con meccanismi di differimento parziale del premio maturato e/o mantenimento in portafoglio dello strumento azionario assegnato e vincoli alla permanenza del beneficiario in azienda.

In ogni caso eventuali e futuri piani di incentivazione di medio/lungo periodo saranno coerenti con il profilo di rischio dell'Emittente e se approvati, saranno resi pubblici secondo quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente. Degli stessi verrà data informativa nella prossima Relazione annuale sulla Remunerazione.

6. Altri elementi retributivi: patti di non concorrenza

EI Towers non ha in essere patti di non concorrenza con gli amministratori esecutivi e non ne prevede l'adozione nel prossimo futuro.

7. Ponderazione degli elementi del pacchetto retributivo

La tabella seguente illustra la ponderazione a target delle diverse componenti dell'offerta retributiva dedicata agli Amministratori Delegati, in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi.

	Componente Fissa		Variabile annuale formalizzato	Variabile a lungo
	RAL	Compenso	MBO	
Amministratori Delegati (valori medi)	59,2%	20,4%	20,4%	-

Il Comitato per la Remunerazione, di recente nomina, ha discusso e valutato le logiche generali di un eventuale piano di incentivazione a medio – lungo termine, ma non i meccanismi di attuazione.

La tabella sopra evidenziata, pertanto, esclude dal calcolo di ponderazione tale componente variabile.

Sul presupposto dell'adozione di un meccanismo che porti ad un peso della componente "Variabile a lungo" equiparabile a quella "Variabile annuale formalizzata", i pesi complessivi a target si modificherebbero come segue:

	Componente Fissa		Variabile annuale formalizzato	Variabile a lungo
	RAL	Compenso	MBO	
Amministratori Delegati (valori medi)	49,3%	16,9%	16,9%	16,9%

8. Trattamenti previsti in caso di cessazione/risoluzione

EI Towers non ha ritenuto di definire trattamenti specifici in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro degli amministratori esecutivi.

E' infatti politica della Società non regolare ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o del mandato.

9. Politica di remunerazione per il Presidente, per gli altri amministratori, e per lo svolgimento di particolari incarichi

In linea con le migliori prassi di mercato, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli altri amministratori (uno esecutivo e gli altri indipendenti) è previsto un compenso annuale fisso e un gettone di presenza in funzione della effettiva partecipazione alle riunioni degli organi sociali di cui fanno parte. Tale compenso è commisurato all'impegno richiesto e allo svolgimento delle attività assegnate.

Come ricordato al precedente paragrafo 3.1, il Consiglio di Amministrazione, al quale l'Assemblea dei Soci del 29 febbraio 2012 ha conferito espresso mandato, ha provveduto, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, all'uopo riunitosi, e, per quanto di competenza, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, alla ripartizione dell'emolumento annuo lordo complessivo spettante ai propri componenti, ivi compresi gli amministratori investiti di particolari cariche. In particolare, la determinazione del compenso del Presidente ha tenuto conto altresì del ruolo non esecutivo e indipendente dello stesso.

Non è prevista per il Presidente, né per gli altri amministratori, una componente variabile del compenso.

Il gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio e/o dei Comitati è stato determinato dall'Assemblea dei Soci del 29 febbraio 2012 in Euro 1.000,00 lordi per il Presidente e in Euro 500,00 lordi per i restanti amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione, infine, nella riunione del 7 marzo 2012, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha nominato il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di EI Towers deliberando a favore dello stesso un compenso fisso annuo lordo in coerenza con i compiti allo stesso assegnati.

La presente politica è stata elaborata con riferimento all'Emittente e tenendo in considerazione le caratteristiche e le peculiarità del contesto e delle attività specifiche, senza prendere a riferimento altre Società.

SEZIONE II

1.1 Prima parte

Nella presente sezione della Relazione è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato, degli amministratori esecutivi e del Collegio Sindacale.

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari si rinvia alle informazioni contenute nei piani di compensi previsti dall'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza, disponibili sul sito www.eitowers.it, sezione Investor Relations – Documenti annuali e informativi.

1. Presidente e Amministratore Delegato

Il signor Alessandro Falciai, in carica sino alla data del 30 dicembre 2011, ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa** pari a 1.048 mila €, di cui il compenso per la carica ricoperta fino al 30 dicembre 2011 è pari a 898 € e il compenso per la carica di Presidente e consigliere della società controllata Towertel S.p.A. è pari a 150 mila €;
- **benefits**, pari a Euro 90 mila;
- **accantonamento per Trattamento di Fine Mandato**, pari ad Euro 355 mila di cui Euro 270 mila per la società DMT S.p.A. ed Euro 85 mila per la controllata Towertel S.p.A.

2. Amministratori Esecutivi

Il signor Fabio Caccia ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa** pari a 144 mila €, di cui la *retribuzione annua lorda* (c.d. RAL) è pari a 133 mila €, il compenso per la carica ricoperta per tutto l'anno 2011 è pari a 10 mila € e il compenso di 1.000 € in qualità di consigliere della società controllata Towertel S.p.A.;
- **componente variabile a medio-lungo**, l'amministratore è tra i beneficiari del Piano Stock Option 2007-2012; nell'ambito di tale piano era detentore al 1 gennaio 2011 di n. 8.000 diritti opzionari, di cui 4.000 decadute per rinuncia e 4.000 decadute in quanto non esercitate nei termini previsti dal regolamento. Inoltre l'amministratore è beneficiario del piano di Stock Grant 2011-2013 per il quale è stato attribuito il diritto

di ricevere complessivamente numero 30.000 azioni, di cui numero 9.000 legati ad obiettivi di performance aziendali per l'anno 2011 soggetti a verifica;

- **componente variabile annuale**, il valore MBO 2011 è pari 20 mila € ed è soggetto a verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati. Nel 2011 è stato liquidato un premio una tantum di Euro 15 mila;
- **benefits** per Euro 6 mila.

Il Signor Carlo Samuele Pelizzari, in carica fino al 30 dicembre 2001, ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa** pari a 165 mila €, di cui la *retribuzione annua lorda* (c.d. RAL) è pari a 142 mila €, il compenso per la carica è pari a 10 mila €, il compenso di 10 mila € in qualità di Amministratore delegato della società controllata Towertel S.p.A., il compenso di 3.000 € in qualità di amministratore delle società controllate Estense Tower S.r.l., Stetel Ripetitori S.r.l. e Tower Service S.r.l.;
- **componente variabile a medio-lungo**, l'amministratore è tra i beneficiari del Piano Stock Option 2007-2012; nell'ambito di tale piano era detentore al 1 gennaio 2011 di n. 6.000 diritti opzionari, di cui 3.000 decadute per rinuncia e 3.000 decadute in quanto non esercitate nei termini previsti dal regolamento. Inoltre l'amministratore è beneficiario del piano di Stock Grant 2011-2013 per il quale è stato attribuito il diritto di ricevere complessivamente numero 20.000 azioni, di cui numero 6.000 legati ad obiettivi di performance aziendali per l'anno 2011 soggetti a verifica;
- **componente variabile annuale**. Nel 2011 è stato liquidato un premio una tantum di Euro 15 mila;
- **benefits** per Euro 6 mila.

Il Signor Carlo Ramella ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa** pari a 165 mila €, di cui la *retribuzione annua lorda* (c.d. RAL) è pari a 154 mila €, il compenso per la carica ricoperta per il 2011 è pari a 10 mila €, il compenso di 1.000 € in qualità di consigliere della società controllata Towertel S.p.A.;
- **componente variabile a medio-lungo**, l'amministratore è tra i beneficiari del Piano Stock Option 2007-2012; nell'ambito di tale piano era detentore al 1 gennaio 2011 di n. 7.000 diritti opzionari, di cui 3.000 decadute per rinuncia e 4.000 decadute in quanto non esercitate nei termini previsti dal regolamento. Inoltre l'amministratore è beneficiario del piano di Stock Grant 2011-2013 per il quale è stato attribuito il diritto di ricevere complessivamente numero 45.000 azioni, di cui numero 13.500 legati ad obiettivi di performance aziendali per l'anno 2011 soggetti a verifica;

- **componente variabile annuale**, il valore MBO 2011 è pari 20 mila € ed è soggetto a verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati. Nel 2011 è stato liquidato un premio una tantum di Euro 15 mila;
- **benefits** per Euro 6 mila.

3. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ha percepito i seguenti **compensi** per la carica:

Francesco Vittadini

- il compenso per la carica ricoperta per il 2011 è pari a 46 mila €.

Marco Armarolli

- il compenso per la carica ricoperta per il 2011 è pari a 32 mila €.

Anna Girello

- il compenso per la carica ricoperta per il 2011 è pari a 32 mila €.

1.2 Seconda parte

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate con le seguenti tabelle.

Lissone, 16 marzo 2012

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Alberto Giussani

Tab. 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche
dati in migliaia di euro

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(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 fissi da società controllate	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Almerigogna Marco	A	(a)	(f)	10			30					40		
Arnaud Frederic	A	(b)	(e)											
Barbieri Guido	AD	(c)	(g)											
Caccia Fabio	A	(a)	(f)	10		1	133							
De Lorenzo Giuseppe	A	(b)	(e)											
Falciai Alessandro	P, AD	(d)	(f)	898		150								
Falciai Federico	A	(d)	(f)	10										
Fiano Raoul Giuseppe	A	(a)	(f)	10										
Giussani Alberto	P	(c)	(g)											
Goldenberg Cara	A	(b)	(e)											
Gottardi Valter	AD	(c)	(g)											
Pace Daniele	A	(b)	(e)											
Papa Franco Carlo	A	(b)	(e)											
Pelizari Carlo Samuele	A	(d)	(f)	10		13	142							
Ramella Carlo	A	(a)	(f)	10		1	154							
Torrisi Alessandro	A	(a)	(f)	10										
Vittadini Francesco	Pcs	(a)	(h)	46										
Armarolli Marco	Se	(a)	(h)	32										
Girello Anna	Se	(a)	(h)	32										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				968		287	70	70		102		1497	335	270
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate					165	142		15		6		328	89	85
(III) Totale				968	165	429	70	85		108		1825	424	355

Note:

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore delegato

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

Periodo per cui è stata ricoperta la carica:

(a) = intero esercizio 2011

(b) = fino al 06.05.2011

(c) = dal 30.12.2011

(d) = fino al 30.12.2011

Scadenza della carica:

(e) = data dell'assemblea che ha approvato il bilancio al 31.12.2010

(f) = dimissionari

(g) = data della prima assemblea dopo l'operazione di fusione

(h) = data dell'assemblea che approva il bilancio al 31.12.2013

Tab. 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value	
FABIO CACCIA	A	2007-2012	4000	52,60	1.1.11-31.3.12										4000	0	0	
FABIO CACCIA	A	2007-2012	4000	22,06	1.6.11-31.3.12										4000	0	0	
CARLO SAMUELE PELIZZARI	A	2007-2012	3000	52,60	1.1.11-31.3.12										3000	0	0	
CARLO SAMUELE PELIZZARI	A	2007-2012	3000	22,06	1.6.11-31.3.12										3000	0	0	
CARLO RAMELLA	A	2007-2012	3000	52,60	1.1.11-31.3.12										3000	0	0	
CARLO RAMELLA	A	2007-2012	4000	22,06	1.6.11-31.3.12										4000	0	0	
	Assegnazione Piano 2007-2012	Delibera assembleare 27.04.2007																
I) Compensi nella società che redige il bilancio	I assegnazione	Delibera CdA 13.11.2007	10.000															
	II assegnazione	Delibera Cda 28.10.2008	11.000															
II) Compensi da controllate e collegate																		
III) Totale			21.000												21.000	0	0	

Tab. 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested	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		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
FABIO CACCIA	A	2011-2013			30.000	445.729	15.2.11-15.3.14	15.02.11	16,5				133719	
CARLO SAMUELE PELIZZARI	A	2011-2013			20.000	297.153	15.2.11-15.3.14	15.02.11	16,5				89146	
CARLO RAMELLA	A	2011-2013			45.000	668.594	15.2.11-15.3.14	15.02.11	16,5				200578	
I) Compensi nella società che redige il bilancio														
II) Compensi da controllate e collegate														
III) Totale						1.411.476						-	423.443	

Tab. 3B: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
	Consigliere	Erogabile/Erogato	Differito (*)	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati (**)	Ancora Differiti		(*)
FABIO CACCIA	Consigliere		20.000						15.000
CARLO RAMELLA	Consigliere		20.000						15.000
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale				40.000,00					30.000,00

(*) una tantum erogata nel 2011raggiungimento degli obiettivi a cui era correlato

SCHEMA N.7 ter

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Cognome Nome	Carica in EI Towers S.p.A.	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.12.2010	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.12.2011
Amministratori:						
Almerigogna Marco	A	EI Towers S.p.A.	4.000	-	1.000	3.000
Arnaud Frederic	A		-	-	-	-
Barbieri Guido	AD		-	-	-	-
Caccia Fabio	A		-	-	-	-
De Lorenzo Giuseppe	A	EI Towers S.p.A.	4.500	-	-	4.500
Falciai Alessandro (1)	P, AD	EI Towers S.p.A.	4.049.467	-	-	4.049.467
Falciai Federico	A		-	-	-	-
Fiano Raoul Giuseppe	A		-	-	-	-
Giussani Alberto	P		-	-	-	-
Goldenberg Cara	A		-	-	-	-
Gottardi Valter	AD		-	-	-	-
Pace Daniele	A		-	-	-	-
Papa Franco Carlo	A		-	-	-	-
Pelizzari Carlo Samuele	A	EI Towers S.p.A.	49	-	-	49
Ramella Carlo	A	EI Towers S.p.A.	49	-	-	49
Torrisi Alessandro	A		-	-	-	-
Sindaci:						
Vittadini Francesco	Pcs		-	-	-	-
Armarolli Marco	Se		-	-	-	-
Girello Anna	Se	EI Towers S.p.A.	830	-	-	830

(1) Alessandro Falciai detiene direttamente n. 455.767 azioni ordinarie e indirettamente, tramite la società Millennium Partecipazioni S.r.l. dal medesimo interamente controllata, n. 3.593.700 azioni ordinarie.

Legenda:

A - Amministratore

AD - Amministratore delegato

P - Presidente del Consiglio di Amministrazione

Pcs - Presidente del Collegio Sindacale

Se - Sindaco effettivo