



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Retelit S.p.A.

in data 31 marzo 2017

La presente relazione è pubblicata sul sito internet www.retelit.it
(sezione Corporate Governance / Relazione sulla Remunerazione)

DEFINIZIONI

“Amministratori”: i membri del Consiglio di Amministrazione di Retelit S.p.A.

“Codice” o “Codice di Autodisciplina”: il Codice di Autodisciplina delle società quotate, ed. luglio 2015, approvato dal comitato per la *corporate governance*, e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

“Comitato per le nomine e la remunerazione” o “Comitato”: il Comitato per le nomine e la remunerazione costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione di Retelit S.p.A. ai sensi del Codice di Autodisciplina.

“Collegio Sindacale”: il Collegio sindacale di Retelit S.p.A.

“Consiglio di Amministrazione” o “Consiglio”: il Consiglio di Amministrazione di Retelit S.p.A.

“Dirigenti con responsabilità strategiche”: i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa.

“Gruppo”: Retelit S.p.A. ed e-via S.p.A., interamente controllata, anche ai sensi dell’art. 93 del TUF, da Retelit S.p.A.

“Piano Industriale”: il piano industriale 2018 – 2021 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 6 marzo 2017.

“Politica di Remunerazione” o “Politica”: la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l’esercizio 2017.

“Regolamento Emittenti”: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999, come successivamente modificato, in materia di emittenti.

“Relazione sulla Remunerazione” o “Relazione”: la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF e dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

“Società” o “Emittente” o “Retelit”: Retelit S.p.A.

“Testo Unico della Finanza” o “TUF”: il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

La presente Relazione, approvata in data 31 marzo 2017 dal Consiglio di Amministrazione di Retelit, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, si compone di due sezioni:

- la Sezione I illustra (i) la Politica di Remunerazione adottata dalla Società con riferimento all'esercizio 2017 e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica;
- la Sezione II illustra i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale, fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che ne compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai fini della Relazione, si rappresenta quanto segue.

A. Composizione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è stato nominato con delibera dell'Assemblea del 7 gennaio 2015 e rimarrà in carica per tre esercizi, ovverosia fino alla data dell'Assemblea che verrà convocata per approvare il bilancio al 31 dicembre 2017. Esso è composto da nove componenti:

1. Dario Pardi (Presidente);
2. Valentino Bravi (Vice Presidente e Amministratore non esecutivo);
3. Federico Protto (Amministratore delegato e Direttore generale);
4. Stefano Borghi (Amministratore non esecutivo);
5. Nicolò Locatelli (Amministratore non esecutivo);
6. Laura Guazzoni (Amministratore indipendente);
7. Annunziata Magnotti (Amministratore indipendente);
8. Laura Rovizzi (Amministratore indipendente);
9. Carla Sora (Amministratore indipendente).

B. Composizione del Collegio sindacale.

Il Collegio Sindacale è stato nominato con delibera dell’Assemblea del 29 aprile 2015 e resterà in carica per tre esercizi, ossia fino alla data dell’Assemblea che verrà convocata per approvare il bilancio al 31 dicembre 2017.

Esso è composto da:

1. Fabio Monti (Presidente);
2. Paolo Mandelli (Sindaco effettivo);
3. Valentina Lamanna (Sindaco effettivo);
4. Pietro Biagio Monterisi (Sindaco supplente);
5. Luca Zoani (Sindaco supplente).

Alla data della Relazione sono stati individuati tre Dirigenti con responsabilità strategiche nelle persone di:

1. Fabio Bortolotti (*Chief Financial Officer*);
2. Enrico Mondo (*Chief Operating Officer*);
3. Giuseppe Sini (Direttore Commerciale direzione Internazionale).

Alla data della Relazione, la Società detiene una partecipazione totalitaria in “e-via S.p.A.” e una partecipazione del 9,52% in Open Hub Med Società Consortile a responsabilità limitata.

Al riguardo, si precisa che nel corso dell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2016 sono state ultimate le procedure relative alla liquidazione della controllata Retelit USA LLC.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti di Retelit convocata per il giorno 27 aprile 2017 per deliberare *inter alia* sull’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016.

Ai sensi dell’art. 123-*ter*, sesto comma, del TUF, l’Assemblea dovrà esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della presente Relazione. A tal fine, secondo quanto richiesto dall’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet www.retelit.it (sezione Corporate Governance / Relazione sulla Remunerazione), nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato “1Info” all’indirizzo www.1info.it, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per il 27 aprile 2017.

Milano, 31 marzo 2017

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Dario Pardi

SEZIONE I

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione con specificazione dei rispettivi ruoli. Organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.

La predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione di Retelit coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le nomine e la remunerazione, il Collegio Sindacale e l’Assemblea degli Azionisti in sede ordinaria.

Il Consiglio di Amministrazione definisce e approva annualmente la Politica di Remunerazione, sulla base di una proposta formulata dal Comitato per le nomine e la remunerazione.

Ai sensi dell’art. 123-ter, sesto comma, del TUF, in occasione dell’approvazione del bilancio d’esercizio, l’Assemblea è chiamata a deliberare, con voto consultivo, in senso favorevole o contrario alla Politica di Remunerazione.

Responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono il Comitato per le nomine e la remunerazione, nell’esercizio dei compiti di seguito descritti, l’Amministratore delegato e il Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione dell’Amministratore delegato e degli altri amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

B) Intervento del Comitato per le nomine e la remunerazione. Composizione, competenze e modalità di funzionamento.

Con delibera del 12 gennaio 2015, il Consiglio di Amministrazione ha istituito il “Comitato per le nomine e la remunerazione”, approvandone il relativo regolamento interno che ne disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento. Il regolamento del Comitato è stato poi modificato con delibera del Consiglio del 18 marzo 2015.

Il Comitato per le nomine e la remunerazione è attualmente composto come segue:

1. Laura Rovizzi (Presidente e Amministratore indipendente);
2. Valentino Bravi (Amministratore non esecutivo);
3. Stefano Borghi (Amministratore non esecutivo);
4. Annunziata Magnotti (Componente e Amministratore indipendente);
5. Carla Sora (Componente e Amministratore indipendente).

Il Presidente e gli altri membri del Comitato sono nominati e possono essere revocati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

I membri del Comitato possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive, che è stata valutata dal Consiglio al momento della nomina.

Al Presidente del Comitato spetta il compito di coordinare e programmare le attività del Comitato e di guidare lo svolgimento delle relative riunioni.

Il Comitato, su proposta del Presidente, nomina un segretario, scelto anche al di fuori dei propri componenti, cui è affidato il compito di redigere il verbale delle riunioni.

Il Comitato per le nomine e la remunerazione si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni. Il Comitato si riunisce su convocazione del suo Presidente ogniqualvolta quest'ultimo lo ritenga opportuno o quando lo richiedano uno o più membri del Comitato.

Alle riunioni del Comitato possono partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco dallo stesso delegato. Possono in ogni caso partecipare anche gli altri Sindaci.

Il Presidente del Comitato può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato altri soggetti la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Il Comitato può avvalersi a spese della Società del supporto di consulenti esterni, previa verifica che il consulente prescelto non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza.

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione attribuisce al Comitato il compito di assisterlo e supportarlo, con un'adeguata attività istruttoria, nelle proprie valutazioni e decisioni concernenti la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato, nell'assistere il Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione:

- (i) formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

- (ii) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anche avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore delegato) e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito;
- (iii) formula 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 e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato può inoltre svolgere un'attività di supporto nei confronti dell'Amministratore delegato e delle competenti funzioni aziendali per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse manageriali e il reperimento di talenti.

Il Comitato riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione sull'attività da esso svolta.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti.

C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

Si precisa, tuttavia, che il Comitato ha conferito incarico alla società di consulenza Willis Towers & Watson per valutare l'opportunità di introdurre un piano di incentivazione di medio-lungo termine basato su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-bis, TUF a possibile integrazione del piano LTI deliberato il 14 settembre 2016 in occasione del passaggio al segmento STAR. Il Comitato ha poi valutato e raccomandato al consiglio di amministrazione l'introduzione di un piano triennale chiuso di *phantom stock-grant*. Il Consiglio ha valutato che ogni decisione in merito sarà rimessa al nuovo consiglio di amministrazione che sarà nominato con la scadenza di quello attualmente in carica.

D) Finalità perseguiti con la Politica di Remunerazione, principi alla base della Politica di Remunerazione e cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente.

La Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche persegue le seguenti finalità:

- (i) attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo la Società;
- (ii) incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- (iii) allineare gli interessi del *management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli Azionisti;
- (iv) promuovere la missione e i valori aziendali.

La Politica di Remunerazione è ispirata ai seguenti principi:

- (i) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici, tenuto anche conto del settore di attività in cui opera la Società e delle caratteristiche dell'attività di impresa concretamente svolta;
- (ii) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- (iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- (iv) gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società, nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli Azionisti;
- (v) la corresponsione della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione;
- (vi) sono previste intese che consentono alla Società di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestatamente errati;
- (vii) la remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della partecipazione ai comitati istituiti dal Consiglio.

La corresponsione delle componenti variabili degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è collegata a obiettivi di *performance*, anche su base pluriennale, il cui raggiungimento costituisce indicatore della capacità dell’azienda di produrre valore in modo sostenibile nel medio – lungo periodo.

La Politica di Remunerazione per l’esercizio 2017 prevede la corresponsione di remunerazioni variabili agli amministratori esecutivi fino a un importo massimo equivalente a quello delle remunerazioni variabili attribuite per l’esercizio 2016. Analogamente alla politica di remunerazione 2016, la Politica di Remunerazione 2017 subordina la corresponsione delle remunerazioni variabili al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Industriale.

Come anticipato, in occasione del passaggio al segmento STAR, avvenuta lo scorso 26 settembre 2016, la Società ha ridotto l’importo dei compensi varabili legati al superamento dell’obiettivo di EBT previsto dal *Budget* 2016 da massimi Euro 350.000,00 a massimi Euro 290.000,00, e ha introdotto un compenso variabile di massimi Euro 60.000,00 in ragione d’anno (il “**Variabile LTI**”), da corrispondersi in caso di raggiungimento da parte della Società nel triennio 2016-2018 del 110% dell’obiettivo di EBIT previsto dal Piano Industriale, con differimento dell’erogazione all’approvazione della relazione finanziaria al 31 dicembre 2018.

Il piano di remunerazione 2017 è sostanzialmente in linea con quello dell’esercizio precedente, con l’introduzione di obiettivi sfidanti legati agli ordini generati dal traffico del cavo sottomarino AAE-1.

E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione del relativo peso nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.

Il presente paragrafo contiene una descrizione della remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

1. Ripartizione tra gli Amministratori dei compensi attribuiti con delibera dell’Assemblea del 7 gennaio 2015.

L’Assemblea degli Azionisti del 7 gennaio 2015 ha stabilito i compensi per il Consiglio di Amministrazione nella misura complessiva di Euro 240.000,00 (duecentoquaranta mila), rimettendo al Consiglio:

- (i) il compito di ripartire i predetti compensi tra gli Amministratori;

- (ii) la determinazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dei compensi spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche.

Con delibera del 15 febbraio 2017, il Consiglio, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, ha confermato, per il periodo 1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2017, la medesima ripartizione dei compensi già prevista per l'esercizio precedente, attribuendo:

- (i) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore delegato un compenso, singolarmente, di Euro 40.000,00 (quarantamila) lordi su base annua, per un totale di Euro 120.000,00 (centoventimila);
- (ii) agli altri Amministratori un compenso, singolarmente, di Euro 20.000,00 (ventimila) lordi su base annua, per un totale di Euro 120.000,00 (centoventimila).

La ripartizione della componente fissa è stata effettuata in modo da commisurare i compensi all'impegno concretamente richiesto a ciascun Amministratore. L'attribuzione di tali compensi non è legata né ai risultati economici né a obiettivi specifici della Società.

2. Determinazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dei compensi spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche e altri compensi.

2.1 Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti.

Con delibera del 15 febbraio 2017, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, nonché con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Consiglio ha determinato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., i compensi spettanti ai membri dei Comitati.

In particolare, per il periodo 1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2017, il Consiglio ha attribuito:

- (i) al Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione e al Presidente del Comitato, Controllo, Rischi e Parti Correlate un compenso pari, singolarmente, a Euro 24.000,00 (ventiquattromila) lordi su base annua, per un totale di Euro 48.000,00 (quarantotto mila);
- (ii) ai membri del Comitato per le nomine e la remunerazione e del Comitato, Controllo, Rischi e Parti Correlate un compenso pari, singolarmente, a Euro 16.000,00 (sedicimila) su base annua, per un totale di Euro 112.000,00 (centododici mila).

I compensi complessivamente spettanti ai membri dei Comitati non sono variati rispetto a quelli previsti per l'esercizio 2016.

Il Consiglio ha altresì stabilito che i compensi spettanti ai Presidenti e ai membri dei Comitati che siano risultati assenti a più di due riunioni dei Comitati (il “**Consigliere Assente**”), saranno ridotti, per ciascuna assenza successiva la seconda, di un importo pari al compenso annuale spettante al Consigliere Assente suddiviso per il numero delle riunioni tenutesi nel corso dell’anno.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti è stata, dunque, determinata in misura fissa ed è commisurata all’impegno richiesto con la partecipazione ai Comitati consiliari. L’attribuzione di tali compensi non è legata ai risultati economici né a obiettivi specifici della Società e i predetti Amministratori non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni.

2.2 Amministratore Delegato: componente fissa della remunerazione.

Nell’attuale assetto organizzativo della Società, l’Amministratore delegato ricopre altresì l’incarico di Direttore generale. Il trattamento economico e normativo applicato all’Amministratore delegato / Direttore generale riguarda, dunque, sia il rapporto di amministrazione sia il rapporto dirigenziale. Al predetto rapporto di lavoro dirigenziale si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. Si segnala che in caso di cessazione dalla carica di amministratore, ciascuna parte avrà facoltà di recesso dal rapporto dirigenziale.

L’Amministratore delegato svolge altresì gli incarichi di Amministratore incaricato per il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società e di Amministratore delegato della controllata e-*via* S.p.A., nonché di consigliere di amministrazione di Open Hub Med Società Consortile a responsabilità limitata, nella quale Retelit detiene una quota del 9,52%.

La remunerazione dell’Amministratore delegato è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

In particolare, la remunerazione dell’Amministratore Delegato è composta da:

- (i) una componente fissa definita in modo congruo alle deleghe, alle cariche particolari, al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione della *performance* annuale.

La remunerazione fissa dell’Amministratore delegato / Direttore generale per l’esercizio 2017 si articola (al pari dell’esercizio 2016) in:

- a) Euro 40.000,00 (quaranta mila) lordi annui quale componente fissa per la carica di Amministratore delegato (v. sopra par. E.1);

b) Euro 186.000,00 (cento ottantasei mila) lordi annui, quale retribuzione per la funzione di Direttore generale,
per un totale di Euro 226.000,00 (duecento ventisei mila) lordi annui.

2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione: componente fissa della remunerazione.

Con delibera del 30 marzo 2015, il Consiglio ha conferito al Presidente del Consiglio di Amministrazione alcune importanti deleghe operative per lo sviluppo della strategia e dell'offerta dei servizi *cloud* previsti dal piano industriale, con conferimento a quest'ultimo della legale rappresentanza della Società. Il Consiglio ha altresì affidato al Presidente le funzioni di *investor relator*.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione svolge altresì l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione della controllata e-via S.p.A.

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per Azionisti nel medio-lungo periodo.

In particolare, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione relativa all'esercizio 2017 è composta (al pari della remunerazione dell'esercizio precedente) da:

- (i) una componente fissa definita in modo congruo alle deleghe, alle funzioni particolari, al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione della *performance* annuale.

Tenuto conto delle deleghe attribuitegli e del conferimento dell'incarico di *investor relator*, il Consiglio ha ritenuto, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione, che il compenso fisso di Euro 40.000,00 (quarantamila) annui assegnato al Presidente con delibera del 15 febbraio 2017 (v. sopra par. E.1) non fosse adeguato a remunerare la sua prestazione nell'ipotesi di mancata erogazione della componente variabile a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Per queste ragioni, con delibera del 31 marzo 2017, il Consiglio ha attribuito al Presidente del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione nonché con il parere favorevole del Collegio Sindacale, per il periodo 1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2017 e in aggiunta al predetto compenso fisso di Euro 40.000,00 (quarantamila) lordi annui, un compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., di Euro 75.000,00 (settantacinquemila), da corrispondersi in rate mensili posticipate di uguale importo.

Pertanto, la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio al 31 dicembre 2017 sarà di Euro 115.000,00 (centoquindici mila).

2.4 Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore delegato: componente variabile della remunerazione.

La Politica di Remunerazione prevede l’attribuzione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore delegato con riferimento all’esercizio al 31 dicembre 2017 delle seguenti componenti variabili.

All’Amministratore Delegato spetterà per l’esercizio 2017, un primo compenso variabile, fino a un massimo di Euro 150.000,00 (centocinquantamila), assegnando: (a) un importo di Euro 75.000,00 (settantacinquemila), al raggiungimento dell’obiettivo di EBITDA previsto dal *Budget* 2017 (l’“**Obiettivo EBITDA**”), fermo restando che nell’ipotesi di raggiungimento di almeno il 70% (settanta per cento) dell’Obiettivo EBITDA (la “**Soglia di Ingresso Bonus EBITDA**”), sarà corrisposto all’amministratore delegato un importo pari alla somma tra (i) Euro 37.500,00 (trentasette mila cinquecento) e (ii) un importo compreso tra Euro 0,1 ed Euro 37.499,99 (trentasettemila quattrocento novantanove //99), proporzionalmente al risultato di EBITDA compreso tra la Soglia di Ingresso Bonus EBITDA e l’Obiettivo EBITDA; (b) un importo di Euro 75.000,00 (settantacinquemila), al raggiungimento da parte della Società, nell’esercizio 2017, del 100% (cento per cento) dell’obiettivo di ordini generati dalla vendita del traffico del cavo sottomarino AAE-1 previsti dal *Budget* 2017 (l’“**Obiettivo Ordini Cavo**”), fermo restando che nell’ipotesi di raggiungimento di almeno il 70% (settanta per cento) dell’Obiettivo Ordini Cavo (la “**Soglia di Ingresso Bonus Ordini Cavo**”), sarà corrisposto all’amministratore delegato un importo pari alla somma tra (i) Euro 37.500,00 (trentasette mila cinquecento) e (ii) un importo compreso tra Euro 0,1 ed Euro 37.499,99 (trentasettemila quattrocento novantanove //99), proporzionalmente al risultato di ordini generati dalla vendita del traffico del cavo sottomarino AAE-1 compreso tra la Soglia di Ingresso Bonus Ordini Cavo e l’Obiettivo Ordini Cavo.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetterà per l’esercizio 2017 un primo compenso variabile, fino a un massimo di Euro 75.000,00 (settantacinquemila), assegnando: (a) un importo di Euro 37.500,00 (trentasette mila cinquecento), al raggiungimento dell’Obiettivo EBITDA previsto dal *Budget* 2017 (l’“**Obiettivo EBITDA**”), fermo restando che nell’ipotesi di raggiungimento di almeno il 70% (settanta per cento) dell’Obiettivo EBITDA (la “**Soglia di Ingresso Bonus EBITDA**”), sarà corrisposto al presidente un importo pari alla somma tra (i) Euro 18.750,00 (diciottomila settecento cinquanta) e (ii) un importo compreso tra Euro 0,1 ed Euro 18.749,99 (diciottomila settecento quarantanove //99), proporzionalmente al risultato di EBITDA compreso tra la Soglia di Ingresso Bonus EBITDA e l’Obiettivo EBITDA; (b) un importo di Euro 37.500,00 (trentasette mila cinquecento) al raggiungimento da parte della Società, nell’esercizio 2017, del

100% (cento per cento) dell’obiettivo di ordini generati dalla vendita del traffico del cavo sottomarino AAE-1 previsti dal *Budget* 2017 (l’“**Obiettivo Ordini Cavo**”), fermo restando che nell’ipotesi di raggiungimento di almeno il 70% (settanta per cento) dell’Obiettivo Ordini Cavo (la “**Soglia di Ingresso Bonus Ordini Cavo**”), sarà corrisposto al presidente un importo pari alla somma tra (i) Euro 18.750,00 (diciottomila settecento cinquanta) e (ii) un importo compreso tra Euro 0,1 ed Euro 18.749,99 (diciottomila settecento quarantanove //99), proporzionalmente al risultato di ordini generati dalla vendita del traffico del cavo sottomarino AAE-1 compreso tra la Soglia di Ingresso Bonus Ordini Cavo e l’Obiettivo Ordini Cavo.

Al Presidente e all’Amministratore delegato spetterà un secondo compenso variabile per l’esercizio 2017, fino a un massimo di Euro 145.000,00 (cento quarantacinque mila) ciascuno, assegnando: (a) un importo di Euro 36.250,00 (trentaseimila duecento cinquanta), al raggiungimento da parte della Società, nell’esercizio 2017, del 100% (cento per cento) dell’obiettivo di ricavi c.d. “*corporate*” previsto dal *Budget* 2017 (l’“**Obiettivo Ricavi Corporate**”), fermo restando che nell’ipotesi di raggiungimento di almeno il 70% (settanta per cento) dell’Obiettivo Ricavi *Corporate* (la “**Soglia di Ingresso Bonus Ricavi Corporate**”), sarà corrisposto al presidente e all’amministratore delegato un importo pari alla somma tra (i) Euro 18.125,00 (diciottomila centoventicinque) e (ii) un importo compreso tra Euro 0,1 ed Euro 18.124,99 (diciottomila centoventiquattro //99), proporzionalmente al risultato di ricavi *corporate* compreso tra la Soglia di Ingresso *Bonus Ricavi Corporate* e l’Obiettivo Ricavi *Corporate*, e (b) un importo di Euro 108.750,00 (cento ottomila settecento cinquanta), al raggiungimento da parte della Società, nell’esercizio 2017, del 110% (centodieci per cento) dell’obiettivo di EBIT previsto dal *Budget* 2017 (l’“**Obiettivo EBIT**”), fermo restando che nell’ipotesi di raggiungimento di almeno il 100% (cento per cento) dell’Obiettivo EBIT (la “**Soglia di Ingresso Bonus EBIT**”), sarà corrisposto al presidente e all’amministratore delegato un importo pari alla somma tra (i) Euro 54.375,00 (cinquantaquattromila trecento settantacinque) e (ii) un importo compreso tra Euro 0,1 ed Euro 54.374,99 (cinquantaquattromila trecento settantaquattro //99), proporzionalmente al risultato di EBIT compreso tra la Soglia di Ingresso Bonus EBIT e l’Obiettivo EBIT.

Al Presidente e all’Amministratore delegato sarà attribuito, infine, un terzo compenso variabile di Euro 30.000,00 (trentamila) ciascuno in ragione d’anno (il “**Variabile LTI**”), da corrispondersi in caso di raggiungimento da parte della Società nel triennio 2016-2018 del 110% dell’obiettivo di EBIT previsto dal Piano Industriale con differimento dell’erogazione all’approvazione della relazione finanziaria al 31 dicembre 2018 (l’“**Obiettivo EBIT**”), fermo restando che nell’ipotesi di raggiungimento di almeno il 100% (cento per cento) dell’Obiettivo EBIT (la “**Soglia di Ingresso Bonus EBIT**”), sarà corrisposto al Presidente e all’Amministratore delegato un importo per ciascuno di essi compreso tra Euro 0,1 ed

Euro 29.999,99 (ventinovemila novecento novantanove//99), proporzionalmente al risultato di EBIT compreso tra la Soglia di Ingresso Bonus EBIT e l’Obiettivo EBIT; restando inteso che (i) l’Amministratore delegato perderà il diritto al Variabile LTI in caso di dimissioni dall’incarico di Amministratore delegato e Direttore generale prima del 31 dicembre 2018 (salvo che venga contestualmente riconfermato dall’Assemblea); mentre, in caso di mancato rinnovo dell’incarico alla scadenza del mandato (approvazione della relazione finanziaria al 31 dicembre 2017) o di revoca o licenziamento (precedentemente o successivamente al rinnovo del mandato), l’Amministratore delegato avrà diritto alla parte di Variabile LTI maturata fino a quel momento (salvo il caso di licenziamento per giusta causa); (ii) il Presidente perderà il diritto al Variabile LTI in caso di dimissioni dall’incarico di Presidente prima del 31 dicembre 2018 (salvo che venga contestualmente riconfermato dall’Assemblea); mentre, in caso di mancato rinnovo dell’incarico alla scadenza del mandato (approvazione della relazione finanziaria al 31 dicembre 2017) o di revoca (precedente o successivamente al rinnovo del mandato), il Presidente avrà diritto alla parte di Variabile LTI maturata fino a quel momento.

La verifica circa il raggiungimento degli obiettivi di EBITDA e EBIT previsti dal *Budget* 2017 dovrà essere effettuata, ai fini della corresponsione dei compensi variabili del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell’Amministratore Delegato, sommando ai relativi importi previsti dal *Budget* 2017 i costi per i compensi variabili spettanti al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all’Amministratore Delegato, nonché ai dipendenti del Gruppo Retelit.

Ai fini dell’assegnazione dei compensi variabili, l’EBIT dovrà essere calcolato al netto delle variazioni da eventuali contabilizzazioni di utili e/o perdite sugli strumenti finanziari derivati; il compenso variabile legato all’EBIT sarà attribuito solo se l’EBIT della Società risulterà essere positivo e, nell’ipotesi in cui la corresponsione di tale compenso variabile dovesse comportare un risultato di EBIT negativo, il compenso stesso sarà proporzionalmente ridotto in modo tale da non determinare un EBIT negativo.

I parametri indicati negli obiettivi previsti per l’assegnazione delle componenti variabili si intendono riferiti, ai fini della corresponsione delle predette remunerazioni variabili, ai dati consolidati di Gruppo. Nell’ipotesi in cui i compensi variabili fossero pagati sulla base di dati che si dovessero rivelare manifestatamente errati entro i successivi dodici mesi dalla data di pagamento, gli stessi dovranno essere restituiti dagli amministratori esecutivi per la parte erroneamente corrisposta.

Gli importi dei compensi devono intendersi oltre all’IVA, se dovuta, nonché agli oneri previdenziali, per la parte che la legge dispone a carico della Società.

2.5 Ulteriori compensi degli Amministratori.

Con delibera del 23 gennaio 2015, l’Assemblea di e-via S.p.A. (società interamente controllata da Retelit S.p.A.) ha nominato il Consiglio di Amministrazione nelle persone di Dario Pardi (Presidente), Federico Protto (Consigliere) e Stefano Borghi (Consigliere). Con delibera del 4 febbraio 2015, il Consiglio di Amministrazione di e-via S.p.A. ha nominato il Dott. Federico Protto Amministratore delegato della società.

L’Assemblea di e-via S.p.A. ha stabilito i compensi per il Consiglio di Amministrazione nella misura complessiva di Euro 5.000,00 l’anno, da ripartirsi tra i Consiglieri come segue:

- (i) Euro 3.000,00 lordi annui al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) Euro 1.000,00 lordi annui a ciascuno degli altri Consiglieri.

2.6 Dirigenti con responsabilità strategiche.

La retribuzione corrisposta dalla Società e dalle società controllate ai Dirigenti con responsabilità strategiche è strutturata in modo tale da (i) attrarre, motivare e fidelizzare risorse adeguate a gestire con successo l’azienda, nonché (ii) incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti dal Consiglio.

Le proposte relative all’assunzione e alla retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono preliminarmente valutate dall’Amministratore delegato in collaborazione la Direzione Risorse Umane e successivamente approvate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le nomine e la remunerazione. I compensi possono essere soggetti a revisioni retributive. Gli elementi che possono incidere positivamente sulla revisione retributiva possono essere diversi (ad es. la *performance* dell’attività individuale, il livello di responsabilità e l’esperienza e competenza del singolo dirigente).

La retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composta da:

- (i) una retribuzione fissa stabilita in linea con il mercato di riferimento, che è sufficiente a remunerare la prestazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti dalla Società;
- (ii) una retribuzione variabile fino a un massimo stabilito dai relativi contratti di lavoro, in misura proporzionale agli obiettivi di *performance* raggiunti.

Il peso della componente variabile è pari, mediamente, a circa il 33% della retribuzione fissa.

Gli obiettivi di *performance* sono previsti dal Piano MBO predisposto dall’Amministratore delegato, sulla base dei principi e criteri direttivi stabiliti dal Consiglio. L’assegnazione avviene previa verifica

del raggiungimento degli obiettivi da parte del Consiglio, su proposta del Comitato per le nomine e la remunerazione.

Con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2017, sono stati previsti quattro obiettivi di *performance* dei quali: *a*) uno subordinato al raggiungimento da parte della Società dell'obiettivo di EBIT previsto dal *Budget* 2017, con una soglia di ingresso; *b*) tre correlati alle mansioni caratteristiche del dirigente, con particolare riferimento alla posizione finanziaria netta, agli ordini raccolti e/o ai ricavi generati dal traffico del cavo sottomarino AAE-1, agli obiettivi legati alla gestione dell'azienda e del personale sottoposto, agli ordini raccolti e/o al fatturato relativamente al settore *corporate*, ai servizi VAS e *cloud*, fermo restando che sarà prevista una soglia di ingresso. I parametri indicati negli obiettivi di *performance* si intendono riferiti, ai fini della corresponsione delle remunerazioni variabili, ai dati consolidati di Gruppo.

Inoltre, ad alcuni dei Dirigenti con responsabilità strategiche (*Chief Financial Officer* e *Chief Operating Officer*) sono attribuiti compensi variabili legati al raggiungimento da parte della Società nel biennio 2017-2018 di un *over performance* - secondo quanto stabilito dall'amministratore delegato - rispetto all'obiettivo di EBIT previsto dal Piano Industriale.

F) Politica seguita con riguardo a benefici non monetari.

È prevista l'attribuzione all'Amministratore Delegato / Direttore generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, del PC e del telefono cellulare nonché le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative.

G) Descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio – lungo termine. Informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

Si rinvia a quanto riportato nei precedenti paragrafi E) e D).

H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

La Politica di Remunerazione non prevede l’assegnazione di azioni, opzioni e altri strumenti finanziari. La valutazione degli obiettivi di *performance* per l’assegnazione dei compensi variabili è basata sui risultati effettivamente conseguiti dagli interessati e dal Gruppo Retelit nel suo insieme. Tuttavia, con delibera del 6 marzo 2017, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha condiviso, tenuto conto anche della *best practice* delle aziende del settore e quotate, l’opportunità che la Società adotti un piano di incentivazione basato sulla valorizzazione del titolo Retelit, con obiettivi di medio-lungo termine. Il Comitato ha svolto un’attenta analisi delle alternative e valutato i *benchmark* di mercato. Pur tuttavia, considerando che il Consiglio in carica è in scadenza entro i prossimi dodici mesi, si è preferito rimettere ogni decisione in merito al nuovo consiglio di amministrazione che sarà nominato con la scadenza di quello attualmente in carica.

I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della Società.

La Politica di Remunerazione appare coerente con la finalità di creazione di valore nel medio – lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti. In particolare, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è strutturata in modo tale da:

- (i) subordinare la corresponsione della remunerazione variabile ai risultati economici effettivamente raggiunti dall’azienda, nonché a obiettivi operativi e finanziari il cui raggiungimento determina la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti;
- (ii) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel medio-lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguitamento degli obiettivi di sviluppo del *business* nel medio – lungo termine;
- (iii) prevedere obiettivi di *performance* pluriennale.

J) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione *ex post*.

Non sono previsti piani di incentivazione per gli Amministratori, il Direttore generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche basati su strumenti finanziari.

K) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.

Non sono previsti piani di incentivazione per gli Amministratori, il Direttore generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche basati su strumenti finanziari.

L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le *performance* della Società.

In merito alla politica concernente i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, si segnala che il contratto di assunzione dell'Ing. Federico Protto quale Direttore generale, approvato dagli organi competenti della Società, prevede che nei casi di:

- (i) trasferimenti di azienda *ex art. 2112 cod. civ.*, ivi inclusi i casi di concentrazioni, fusioni e scorpori che dovessero determinare il mutamento della titolarità del rapporto di lavoro, ovvero di modifica nella struttura dell'assetto proprietario della Società determinatasi in conseguenza di qualsiasi operazione che consenta a un soggetto o a un gruppo di soggetti, che agiscono di concerto tra loro, di acquisire il controllo della Società *ex art. 93 TUF o art. 2359 cod. civ.*, incluse a titolo esemplificativo operazioni di offerte pubbliche di acquisto e/o di scambio o accordi di ristrutturazione dei debiti;
- (ii) revoca della carica di amministratore (eccetto l'ipotesi di revoca per giusta causa) o mancato rinnovo della stessa ovvero revoca, riduzione o mancato rinnovo, senza giusta causa, totale o parziale delle attuali deleghe consiliari da parte del Consiglio di Amministrazione;
- (iii) rinuncia all'ufficio di Amministratore della Società per giusta causa;

(ciascuno dei sopra indicati casi di seguito definito anche l'**“Evento”**),
ciascun partito si riserva la facoltà di recedere dal contratto di lavoro dirigenziale.

In particolare, qualora si verifichi un Evento e/o il rapporto di lavoro e/o di Amministratore cessi per qualsiasi ragione o titolo a iniziativa della Società o a seguito di dimissioni per giusta causa, L'Amministratore delegato avrà diritto al pagamento di un'indennità, calcolata come segue:

- a) in caso di cessazione nel periodo compreso tra l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015 e l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, l'indennità di cessazione sarà di importo pari a due volte la retribuzione da Direttore generale oltre all'importo medio delle componenti variabili percepite fino alla cessazione;

- b) in caso di cessazione successivamente all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, sarà previsto il riconoscimento delle tutele previste dal CCNL di riferimento in base agli anni di anzianità maturati, maggiorati di sei mensilità della retribuzione da Direttore generale.

I predetti trattamenti non saranno riconosciuti nei casi di licenziamento disciplinare, ossia per giusta causa o per ragioni soggettive connesse a gravi inadempimenti contrattuali.

La componente di remunerazione del Direttore generale descritta nel presente Paragrafo L) non impedisce di inserire previsioni che consentano alla Società la restituzione (o il trattenimento), in tutto o in parte, dell'indennità coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. Non sono previsti accordi relativi al riconoscimento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto relativamente agli altri Amministratori e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

M) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Sono state stipulate in favore dell'Amministratore Delegato / Direttore generale, oltre alle polizze assicurative e ai piani di previdenza integrativa previsti dal CCNL, una polizza integrativa di secondo livello e una polizza *D&O* per la copertura di qualunque perdita patrimoniale conseguente a richieste di risarcimento presentate da terzi per errori, omissioni e/o violazioni di obblighi imposti da legge, statuto, atto costitutivo, regolamenti e specifiche deleghe di poteri. Tale polizza *D&O* copre anche gli altri Amministratori e i membri del Collegio Sindacale.

I contratti di assunzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche prevedono la stipula di polizze infortuni e coperture sanitarie integrative in linea con la prassi di mercato.

N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.

In conformità a quanto raccomandato dal Codice, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni relativamente alla remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti, si rinvia a quanto riportato nel precedente paragrafo E).

O) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società come riferimento.

La Politica di Remunerazione della Società è stata elaborata utilizzando, *inter alia*, come parametri di riferimento, le remunerazioni medie degli amministratori delle società italiane quotate sul listino FTSE SMALL CAP, sulla base dei dati contenuti nella Relazione di Assonime sulla *corporate governance* e lo stato di attuazione del Codice di Autodisciplina per l'anno 2016.

SEZIONE II

COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2016 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDCALE NONCHE' DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

La presente Sezione II, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche corrisposti nell'esercizio 2016.

In conformità a quanto consentito dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, i dati sui compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono forniti a livello aggregato.

PARTE I – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente Parte I della Sezione II è fornita una completa rappresentazione delle voci che compongono i compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualunque forma, in coerenza con la Politica di Remunerazione della Società - nell'esercizio 2016 a favore: (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione; (ii) del Direttore generale; e (iii) dei componenti del Collegio Sindacale. Per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche le medesime informazioni sono fornite a livello aggregato.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, riportata in appendice alla Parte II della presente Sezione II.

1. Descrizione dei compensi degli amministratori.

- 1. Dario Pardi** (Presidente del Consiglio di Amministrazione) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 40.000,00 (quarantamila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di Retelit (ii) un ulteriore compenso fisso *ex art. 2389, comma 3*, di Euro 75.000,00 (settantacinquemila), (iii) un compenso variabile di Euro 250.000,00 (duecentocinquanta mila), *ex art. 2389, comma 3*, derivante dal raggiungimento del 100% degli obiettivi previsti dal piano di remunerazione variabile per l'esercizio 2015, e (iv) un compenso fisso di Euro 3.000,00 (tremila) per l'incarico di Presidente della controllata e-via S.p.A.. L'importo complessivamente percepito dal Presidente - relativamente all'esercizio 2016 - è stato di Euro 368.000,00 (trecento sessantotto mila).
- 2. Federico Protto** (Amministratore delegato) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 40.000,00 (quarantamila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di Retelit (ii) un importo di Euro 186.000,00 (cento ottantasei mila) quale retribuzione per l'incarico di Direttore generale (iii) un compenso variabile di Euro 325.000,00 (trecentoventicinque mila), *ex art. 2389, comma 3*, derivante dal raggiungimento del 100% degli obiettivi previsti dal piano di remunerazione variabile per l'esercizio 2015, e (iv) un compenso fisso di Euro 1.000,00 (mille) per l'incarico di amministratore della controllata e-via S.p.A.. L'importo complessivamente percepito dall'Amministratore delegato - relativamente all'esercizio 2016 - è stato di Euro 552.000,00 (cinquecentocinquantadue mila), oltre a Euro 1.271,00 (mille duecentosettantuno) quali benefici non monetari.
- 3. Valentino Bravi** (Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione e amministratore non esecutivo) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 40.000,00 (quarantamila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di Retelit (ii) un ulteriore compenso fisso *ex art. 2389, comma 3*, di Euro 16.000,00 (sedicimila) per la partecipazione al Comitato per le nomine e la remunerazione. L'importo complessivamente percepito dal Vice-Presidente - relativamente all'esercizio 2016 - è stato di Euro 56.000,00 (cinquantaseimila).
- 4. Stefano Borghi** (Amministratore non esecutivo) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 20.000,00 (ventimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall'Assemblea di Retelit (ii) un compenso fisso *ex art. 2389, comma 3*, di Euro 16.000,00 (sedicimila) quale membro del Comitato per le nomine e la remunerazione e (iii)

un ulteriore compenso fisso di Euro 1.000,00 (mille) per l’incarico di amministratore della controllata e-via S.p.A. L’importo complessivamente percepito dal Consigliere Borghi - relativamente all’esercizio 2016 - è stato di Euro 37.000,00 (trentasette mila).

5. **Laura Guazzoni** (Amministratore indipendente) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 20.000,00 (ventimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall’Assemblea di Retelit (ii) un ulteriore compenso fisso *ex art. 2389, comma 3*, di Euro 24.000,00 (ventiquattro mila) quale Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate. L’importo complessivamente percepito dalla Consigliera Guazzoni - relativamente all’esercizio 2016 - è stato di Euro 44.000,00 (quarantaquattro mila).
6. **Nicolò Locatelli** (Amministratore non esecutivo) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 20.000,00 (ventimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall’Assemblea di Retelit (ii) un ulteriore compenso fisso *ex art. 2389, comma 3*, di Euro 16.000,00 (sedici mila) quale membro del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate. L’importo complessivamente percepito dal Consigliere Locatelli - relativamente all’esercizio 2016 - è stato di Euro 36.000,00 (trentasei mila).
7. **Annunziata Magnotti** (Amministratore indipendente) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 20.000,00 (ventimila) derivante dalla ripartizione effettuata dal Consiglio dei compensi stabiliti dall’Assemblea di Retelit (ii) un ulteriore compenso fisso *ex art. 2389, comma 3*, di Euro 32.000,00 (trentadue mila) quale membro del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate nonché, per una porzione dell’esercizio 2016, quale membro del Comitato per le nomine e la remunerazione. L’importo complessivamente percepito dalla Consigliera Magnotti - relativamente all’esercizio 2016 - è stato di Euro 52.000,00 (cinquantadue mila).
8. **Laura Rovizzi** (Amministratore indipendente) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 20.000,00 (ventimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall’Assemblea di Retelit (ii) un ulteriore compenso fisso *ex art. 2389, comma 3*, di Euro 24.000,00 (ventiquattro mila) quale Presidente del Comitato per le nomine e la remunerazione. L’importo complessivamente percepito dalla Consigliera Rovizzi - relativamente all’esercizio 2016 - è stato di Euro 44.000,00 (quarantaquattro mila).
9. **Carla Sora** (Amministratore indipendente) ha percepito (i) un compenso fisso di Euro 20.000,00 (ventimila) derivante dalla ripartizione, effettuata dal Consiglio, dei compensi stabiliti dall’Assemblea di Retelit (ii) un ulteriore compenso fisso *ex art. 2389, comma 3*, di Euro 32.000,00 (trentadue mila) quale membro del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate, nonché, per una porzione dell’esercizio 2016, quale membro del Comitato per le nomine e la remunerazione. L’importo complessivamente percepito dalla Consigliera Sora - relativamente all’esercizio 2016 - è stato di Euro 52.000,00 (cinquantadue mila).

nomine e la remunerazione. L'importo complessivamente percepito dalla Consigliera Sora - relativamente all'esercizio 2016 - è stato di Euro 52.000,00 (cinquantadue mila).

I compensi corrisposti agli amministratori per l'esercizio 2016 corrispondono a quanto previsto dalla politica di remunerazione 2016.

Gli Amministratori non sono beneficiari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

2. Descrizione dei compensi dei Direttori generali.

Per quanto riguarda i compensi corrisposti al Direttore generale Federico Protto (che ricopre altresì l'incarico di Amministratore delegato) si rimanda alle informazioni contenute nel precedente paragrafo 1.

I compensi corrisposti ai direttori generali per l'esercizio 2016 sono coerenti con la politica di remunerazione 2016.

3. Benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori.

Non sono previsti altri benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori.

4. Remunerazione dei Sindaci.

L'Assemblea ordinaria del 29 giugno 2015 che ha nominato il Collegio Sindacale attualmente in carica ha attribuito allo stesso un compenso pari a complessivi Euro 70.000,00 (settantamila) ripartiti in misura pari a Euro 30.000,00 (trentamila) per il Presidente ed Euro 20.000,00 (ventimila) per ciascun Sindaco effettivo.

Si segnala che i precedenti Sindaci di Retelit giunti a scadenza con l'Assemblea del 29 giugno 2015 svolgevano altresì l'incarico di Sindaci della controllata e-via S.p.A. e tale incarico (che scadeva con l'approvazione del bilancio di e-via S.p.A. al 31 dicembre 2014) è stato rinnovato con delibera dell'Assemblea di e-via S.p.A. del 30 aprile 2015 per un ulteriore triennio, fino all'Assemblea che approverà il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2017; dei sindaci di Retelit S.p.A. solo il sindaco effettivo avv. Paolo Mandelli è anche componente del collegio sindacale della controllata e-via S.p.A. nella quale ricopre la carica di presidente del collegio. I compensi stabiliti dall'Assemblea di e-via S.p.A. sono di complessivi Euro 35.000,00 (trentacinque mila) ripartiti in misura pari a Euro 15.000,00 (quindicimila) per il Presidente ed Euro 10.000,00 (diecimila) per ciascun Sindaco effettivo.

I predetti compensi sono stati interamente corrisposti *pro-quota* nell'esercizio 2016.

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

5. Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il compenso complessivo attribuito ai Dirigenti con responsabilità strategiche (escluso il compenso dei Direttori generali) è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società e con la società controllata e-via S.p.A. e ammonta, per l'esercizio 2016, a: *a*) Euro 435.357,00 (quattrocentotrentacinque mila trecentocinquantasette) per quanto riguarda la retribuzione fissa; *b*) Euro 153.000,00 (centocinquantatre mila) per quanto riguarda la componente variabile (MBO) ed *c*) Euro 6.362,00 (seimila trecentosessantadue) per quanto riguarda i benefici non monetari.

I Dirigenti con responsabilità strategiche non sono beneficiari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

I compensi variabili corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2016 corrispondono a quanto previsto dalla politica di remunerazione 2016.

6. Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.

Si rimanda a quanto riportato nella precedente Sezione 1, paragrafo L).

II PARTE – TABELLE

Nella Parte II della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori, ai Direttori generali, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti.

La presente Relazione include anche le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti.

* * *

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

TABELLA 1) COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Dario Pardi	Presidente Cda	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017								
(I) compensi nella società che redige il bilancio				115.000		250.000				365.000	
(II) compensi da controllate e collegate				3.000							
(III) TOTALE				118.000		250.000				368.000	

(1) compensi deliberati da assemblea €40.000, compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile") €75.000

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Valentino Bravi	Vice Presidente CDA	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017								
(I) compensi nella società che redige il bilancio				40.000		16.000				56.000	
(II) compensi da controllate e collegate										-	
(III) TOTALE				40.000		16.000				56.000	

(2) comitato per le nomine e le remunerazioni

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Federico Protto	Amministratore Delegato	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017								
(I) compensi nella società che redige il bilancio				226.000		325.000		1.271		552.271	
(II) compensi da controllate e collegate				1.000						1.000	
(III) TOTALE				227.000		325.000		1.271		553.271	

(1) compensi deliberati da assemblea €40.000, retribuzione fissa da lavoro dipendente come Direttore Generale da 01/01/2016 al 31/12/2016 €186.000

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Stefano Borghi	Consigliere	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017								
(I) compensi nella società che redige il bilancio				20.000		16.000				36.000	
(II) compensi da controllate e collegate				1.000						1.000	
(III) TOTALE				21.000		16.000				37.000	

(2) comitato per le nomine e le remunerazioni

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Nicolò Locatelli	Consigliere	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017								
(I) compensi nella società che redige il bilancio				20.000		16.000				36.000	
(II) compensi da controllate e collegate											
(III) TOTALE				20.000		16.000				36.000	

(2) comitato controllo rischi e parti correlate

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Laura Guazzoni	Consigliere	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) compensi nella società che redige il bilancio				20.000	24.000					44.000	
(II) compensi da controllate e collegate											
(III) TOTALE				20.000	24.000					44.000	

(2) comitato controllo rischi e parti correlate

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Carla Sora	Consigliere	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) compensi nella società che redige il bilancio				20.000	32.000					52.000	
(II) compensi da controllate e collegate											
(III) TOTALE				20.000	32.000					52.000	

(2) comitato controllo rischi e parti correlate e comitato per le nomine e le remunerazioni

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Laura Rovizzi	Consigliere	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) compensi nella società che redige il bilancio				20.000	24.000					44.000	
(II) compensi da controllate e collegate											
(III) TOTALE				20.000	24.000					44.000	

(2) comitato per le nomine e le remunerazioni

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Annunziata Magnotti	Consigliere	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) compensi nella società che redige il bilancio				20.000	32.000					52.000	
(II) compensi da controllate e collegate											
(III) TOTALE				20.000	32.000					52.000	

(2) comitato controllo rischi e parti correlate e comitato per le nomine e le remunerazioni

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi (*)	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Fabio Monti	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000	
(II) compensi da controllate e collegate										-	
(III) TOTALE				30.000						30.000	

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity	benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Paolo Lorenzo Mandelli	Sindaco effettivo	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) compensi nella società che redige il bilancio				20.000						20.000	
(II) compensi da controllate e collegate				15.000						15.000	
(III) TOTALE				35.000						35.000	

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	Altri compensi (*)	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Valentina Lamanna	Sindaco effettivo	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2017									
(I) compensi nella società che redige il bilancio				20.000						20.000		
(II) compensi da controllate e collegate										-		
(III) TOTALE				20.000						20.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	Altri compensi (*)	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Silvano Crescini	Sindaco effettivo	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2014									
(I) compensi nella società che redige il bilancio										5.000	5.000	
(II) compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) TOTALE				10.000						5.000	15.000	

(*) in qualità di membro dell'organismo di vigilanza di retelit S.p.A.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	Altri compensi (*)	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Vittorio Curti	Sindaco effettivo	01/01/16-31/12/16	Approvazione Bilancio al 31/12/2014									
(I) compensi nella società che redige il bilancio										-		
(II) compensi da controllate e collegate				10.000						10.000		
(III) TOTALE				10.000						10.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi variabili non equity		benefici non monetari	Altri compensi (*)	Totale	fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche n.4*		01/01/16-31/12/16		435.357		153.000		6.362		594.719		
(I) compensi nella società che redige il bilancio e da controllate e collegate												
(II) TOTALE												

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORE GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

TABELLA 3B) PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORE GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	piano	bonus dell'anno			bonus di anni precedenti			altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	differito	periodo di riferimento	non piu erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	

(I) compensi nella società che redige il bilancio									
Dario Pardi	Presidente CdA		250.000		01/01/16 - 31/12/16				
Federico Protto	Amministratore Delegato		325.000		01/01/16 - 31/12/16				
Dirigenti con responsabilità strategiche (*)			153.000		01/01/16 - 31/12/16				
(II) compensi da controllate e collegate									
(III) TOTALE			728.000	-	-	-	-	-	

SCHEMA N. 7-TER - INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

TABELLA 1) Partecipazioni degli Amministratori, dei Sindaci, dei Direttori Generali

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Stefano Borghi*	Amministratore	Retelit S.p.A.	7.348.352			7.348.352
Dario Pardi	Presidente CdA	Retelit S.p.A.	30.000			30.000
Federico Protto	Amministratore Delegato	Retelit S.p.A.	50.000	15.000		65.000

* Si precisa che la partecipazione è detenuta tramite la società HBC S.p.A. della quale l'Amministratore Stefano Borghi detiene il 25% del capitale sociale.

TABELLA 2) Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
n.4	Retelit S.p.A.	10.000	15.000		25.000