



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

EX ART. 123 – TER D.LGS. 58/1998

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

in data 24 marzo 2014

DEFINIZIONI

Codice di Autodisciplina: indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel dicembre 2011.

Collegio Sindacale: indica il collegio sindacale della Società alla data della presente Relazione sulla Remunerazione.

Consiglio di Amministrazione: indica il consiglio di amministrazione della Società alla data della presente Relazione sulla Remunerazione.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: indica 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.

Presidente: indica il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società alla data della presente Relazione sulla Remunerazione.

Politica delle remunerazioni: indica la politica delle remunerazioni descritta nella Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione.

Raccomandazioni Europee: indica la Raccomandazione 2004/913/CE e la Raccomandazione 2009/385/CE.

Regolamento Emittenti: indica il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

Regolamento Parti Correlate Consob: indica il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

Relazione sulla Remunerazione o Relazione: indica la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, in conformità all'Allegato 3A,

schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

Società/Emittente/Retelit: indica Retelit S.p.A.

Testo Unico della Finanza/TUF: indica il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (come successivamente modificato).

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti ed in conformità a quanto previsto dall'Allegato 3A-Schema 7bis del Regolamento Emittenti.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2014. In conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter TUF, essa si compone di due sezioni:

- la Sezione I contiene: a) *la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo; e b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;*
- la Sezione II: *nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, salvo quanto previsto dal regolamento emanato ai sensi del comma 8, per i dirigenti con responsabilità strategiche: a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente; e b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.*

L'Assemblea degli Azionisti è chiamata a deliberare in merito alla Sezione I. Ai sensi dell'art. 123-ter, 6 comma, TUF la deliberazione non è vincolante.

* * *

SEZIONE I

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, si riportano le seguenti informazioni.

A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulle Remunerazioni.

In merito agli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulle Remunerazioni, si precisa che i principali soggetti coinvolti nell'adozione e nell'attuazione della Politica sulle Remunerazioni sono:

- l'Assemblea degli Azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione;
- il Collegio Sindacale.

La determinazione delle regole e dei principi per l'assegnazione dei compensi è contenuta nello Statuto e nella normativa vigente.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.. Tali compensi sono stabiliti nell'ottica di attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società e il Gruppo compatibilmente con le sue dimensioni;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- approva la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- attua i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari su delega dell'Assemblea dei soci.

Comitato per la Remunerazione

- esprime le proprie valutazioni in merito alla Relazione sulla Remunerazione e le sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione della stessa, ai fini della sua successiva presentazione all'Assemblea degli Azionisti;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e 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, verificandone l'effettivo raggiungimento;
- monitora l'applicazione delle decisioni assunte dagli organi competenti e delle *policy* aziendali in materia di *compensation* del top management;
- esprime una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali il Consiglio di Amministrazione abbia richiesto un esame da parte del Comitato. Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio Amministrazione in merito all'attività svolta;
- svolge un'attività propositiva e di supporto in relazione alla politica retributiva delle società appartenenti al Gruppo Retelit con particolare riguardo al trattamento economico del presidente del consiglio di amministrazione, degli amministratori con particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle stesse.

Alla data della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione è composto dai Signori Alberto Della Porta (amministratore indipendente, Presidente), Anna-Lena Philipson (amministratore indipendente), Gabriele Pinosa (Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Il funzionamento del Comitato per la Remunerazione è regolato dal relativo regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni sono regolarmente verbalizzate.

Nello svolgimento della propria attività istruttoria e propositiva con riferimento alla Politica delle remunerazioni, il Comitato per la Remunerazione si può avvalere dell'attività di consulenti indipendenti. In particolare, con riferimento alla elaborazione della struttura della Politica

delle remunerazioni per l'esercizio 2014, il Comitato per la Remunerazione si è avvalso del supporto di KPMG e di K Studio Associato.

Al Comitato per la Remunerazione sono state assegnate risorse finanziarie adeguate per l'adempimento dei propri compiti, nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo, nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

B) Politica delle remunerazioni.

Finalità e principi della Politica delle remunerazioni.

In merito a:

- a) le finalità perseguite con la Politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base;
- b) la 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;
- c) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;
- d) gli elementi variabili dei compensi e gli obiettivi di *performance* in base ai quali gli elementi variabili vengono assegnati;
- e) le informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società,

si precisa che la Politica delle remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è principalmente volta ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società compatibilmente con le sue dimensioni.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione è stato nominato con deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti del 30.10.2012, per tre esercizi, a seguito della revoca del precedente consiglio di amministrazione della Società.

Politica delle Remunerazioni dei Componenti del Consiglio di Amministrazione.

1. Con deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti del 30.10.2012 è stata assegnata a tutti gli amministratori una remunerazione annua fissa pari ad Euro 10.000. Al Presidente è stata assegnata, con detta deliberazione, una remunerazione annua fissa pari ad Euro 20.000.
2. Con deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti del 6.5.2013, sono state inoltre assegnate al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso le seguenti forme di remunerazione per l'esercizio 2014:
 - 2.1 *"(i) una remunerazione monetaria forfetaria di importo pari ad Euro 750.000,00, al raggiungimento, da parte della Società a conclusione dell'esercizio considerato, di un risultato aziendale prima delle imposte (EBT) di pareggio; ed inoltre (ii) qualora il risultato aziendale prima delle imposte (EBT) raggiunto nell'esercizio 2014 sia superiore al pareggio, una ulteriore remunerazione variabile calcolata applicando una aliquota del 15% sul differenziale, migliorativo, realizzato (la "Remunerazione EBT 2014")".*

ed altresì

- 2.2 *"una remunerazione monetaria forfetaria di importo pari ad Euro 750.000,00 da riconoscersi ove il valore delle azioni ordinarie di Retelit S.p.A. alla data del 31.12.2014 (la "Data Finale") si sia incrementato, rispetto al valore delle medesime azioni ordinarie esistente alla data in cui sia adottata dall'Assemblea degli Azionisti la delibera di approvazione della proposta di cui alla presente Relazione (e dunque, il 30 aprile 2013 ovvero il 6 maggio 2013) (la "Data Iniziale"), in misura almeno pari al 50% (l'"Incremento")." (la "Remunerazione Valore Azione Retelit al 31.12.2014").*
3. Il Consiglio di Amministrazione non ha esercitato la delega conferitagli dall'Assemblea degli Azionisti in data 6.5.2013 e pertanto esso non ha ripartito al proprio interno le forme di Remunerazione assegnategli per l'esercizio 2014 con la citata deliberazione assembleare.
4. Il Consiglio di Amministrazione intende invece sottoporre all'esame dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il 28.4.2014 talune proposte di modifica delle deliberazioni assunte in data 30.10.2012 e in data 6.5.2013 e, pertanto, talune modifiche delle forme di remunerazione complessivamente spettanti agli amministratori per l'esercizio 2014, come di seguito descritto nel presente paragrafo 4.

* * *

Si precisa che le proposte di seguito descritte, approvate dal Consiglio di Amministrazione a seguito di apposita istruttoria del Comitato per la Remunerazione, sono state elaborate tenendo principalmente conto dei ruoli, funzioni ed attività che possono essere svolti dai singoli amministratori.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione ha valutato di attribuire al Direttore Generale della Società talune forme di remunerazione monetaria che potrebbero aggiungersi al trattamento economico al medesimo assicurato in base alle applicabili previsioni contrattuali, come *infra* meglio descritto nella Sezione II. In proposito si evidenzia inoltre che, esclusa ogni forma di remunerazione legata al raggiungimento di *overtarget* rispetto al risultato aziendale di riferimento, e nel presupposto che le proposte di remunerazione per l'esercizio 2014 sottoposte all'esame dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il 28.4.2014 siano da questa approvate come *infra* meglio descritto, l'importo della remunerazione degli Amministratori per l'esercizio 2014 unito all'importo della remunerazione monetaria aggiuntiva attribuibile al Direttore Generale (come *infra* descritte nella presente Relazione), corrisponde all'importo complessivo della remunerazione assegnata al solo Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2014 con deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti del 6.5.2013.

* * *

In particolare si prevede che siano attribuite a favore degli amministratori le seguenti forme di remunerazione:

- 4.1 Remunerazione Monetaria 2014: una remunerazione monetaria sino a massimo complessivi Euro 670.000 (seicentotrentamila) (la "**Remunerazione Monetaria 2014**").

Si prevede che la Remunerazione Monetaria 2014 sia ripartita tra gli amministratori nel rispetto dei criteri di seguito indicati:

- (a) amministratori esecutivi: agli amministratori esecutivi sia attribuita, nel complesso, una remunerazione monetaria sino a massimo complessivi Euro 520.000 (cinquecentotrentamila). (la "**Remunerazione Monetaria 2014 degli Amministratori Esecutivi**")
- (b) amministratori non esecutivi non indipendenti: agli amministratori non esecutivi non indipendenti sia attribuita, nel complesso, una remunerazione monetaria sino a massimo complessivi Euro 80.000 (ottantamila). (la "**Remunerazione Monetaria 2014 degli Amministratori Non Esecutivi Non Indipendenti**")

Il diritto alla Remunerazione Monetaria 2014 degli Amministratori Esecutivi ed alla Remunerazione Monetaria 2014 degli Amministratori Non Esecutivi Non Indipendenti maturerà al raggiungimento, da parte della Società, a conclusione dell'esercizio 2014, di un risultato aziendale prima delle imposte (EBT) per l'esercizio 2014, almeno pari ad Euro 100.000 (centomila) (l'“**EBT 2014**”) e, pertanto, contestualmente alla approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31.12.2014 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, che attesti il raggiungimento dell'EBT 2014 indicato.

Si precisa che nella formazione dell'EBT 2014 verrà tenuto conto degli oneri relativi a tutte le forme di remunerazione assegnate agli amministratori per l'esercizio di competenza e maturate a favore degli stessi. In particolare si prevede che: (i) le forme di remunerazione diverse dalla Remunerazione Monetaria 2014 degli Amministratori Esecutivi e dalla Remunerazione Monetaria 2014 degli Amministratori Non Esecutivi Non Indipendenti (in seguito, complessivamente, anche le “**Ulteriori Remunerazioni**”) e gli oneri ad esse relativi, concorreranno alla formazione dell'EBT 2014 in misura pari all'intero importo maturato per ciascuna di esse; mentre (ii) la Remunerazione Monetaria 2014 degli Amministratori Esecutivi e la Remunerazione Monetaria 2014 degli Amministratori Non Esecutivi Non Indipendenti e gli oneri ad esse relativi concorreranno alla formazione dell'EBT 2014 se, e proporzionalmente alla misura in cui, la loro applicazione non pregiudichi il raggiungimento dell'EBT 2014 nell'importo di Euro 100.000 (centomila) sopra indicato. Esse matureranno in misura corrispondente.

- (c) amministratori indipendenti: agli amministratori indipendenti sia attribuita, nel complesso, una remunerazione monetaria di importo complessivo pari ad Euro 70.000 (settantamila). (la “**Remunerazione Monetaria 2014 degli Amministratori Indipendenti**”)

Il diritto a tale Remunerazione maturerà al raggiungimento di obiettivi di *performance* personale collegati al ruolo ed all'attività ad essi demandati, come identificati dal Consiglio di Amministrazione.

Si prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti da parte dell'Assemblea degli Azionisti gli occorrenti deleghe e poteri, al fine di ripartire al proprio interno, nel rispetto dei criteri sopra indicati e determinandone ogni ulteriore termine, la Remunerazione Monetaria 2014.

- 4.2 Remunerazione Overtarget EBT 2014: qualora il risultato aziendale prima delle imposte (EBT) raggiunto nell'esercizio 2014 sia superiore ad Euro 100.000 (centomila) (l'"**EBT Overtarget**"), una remunerazione variabile, il cui importo sia calcolato applicando una aliquota del 15% sul differenziale, migliorativo, realizzato per l'esercizio 2014 e non ecceda il *cap* di complessivi massimi Euro 1.200.000 (un milione e duecentomila). (la "**Remunerazione Overtarget EBT 2014**")

Si prevede che la Remunerazione *Overtarget* EBT 2014 sia ripartita tra gli amministratori esecutivi, in forma paritetica tra loro.

Si precisa che nella formazione dell'EBT *Overtarget* indicato verrà tenuto conto degli oneri relativi a tutte le forme di remunerazione assegnate agli amministratori per l'esercizio di competenza e maturate a favore degli stessi.

Si prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti da parte dell'Assemblea degli Azionisti gli occorrenti deleghe e poteri, al fine di ripartire al proprio interno, nel rispetto dei criteri sopra indicati e determinandone ogni ulteriore termine, la Remunerazione *Overtarget* EBT 2014.

- 4.3 Remunerazione Valore Azione Retelit al 31.12.2014: la forma di remunerazione monetaria forfetaria denominata "Remunerazione Valore Azione Retelit al 31.12.2014", già attribuita al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso con deliberazione assembleare del 6.5.2013.

All'Assemblea degli Azionisti prevista per il giorno 28.4.2014 sarà proposto di ridurre l'importo complessivo di tale forma di Remunerazione da Euro 750.000 ad Euro 720.000, invariati gli ulteriori termini e condizioni della stessa come ivi disciplinati.

Si prevede che la Remunerazione Valore Azione Retelit al 31.12.2014 sia ripartita tra gli amministratori sostanzialmente secondo le seguenti percentuali *pro quota*:

- (i) amministratori esecutivi: 19,1%
- (ii) amministratori non esecutivi non indipendenti: 6,9%
- (iii) amministratori indipendenti: 3,2%

Si prevede inoltre che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti da parte dell'Assemblea degli Azionisti gli occorrenti deleghe e poteri, al fine di ripartire al proprio interno, nel rispetto dei criteri sopra indicati e determinandone ogni ulteriore termine, la Remunerazione Valore Azione Retelit 31.12.2014.

4.4 Remunerazione Annua Fissa: la remunerazione annua fissa assegnata agli amministratori con deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti del 30.10.2012, previa attribuzione al Consiglio di Amministrazione di un ulteriore importo complessivo pari ad Euro 50.000 (cinquantamila). (la "**Remunerazione Annua Fissa**")

Si prevede che tale ulteriore importo di Euro 50.000 (cinquantamila) sia attribuito agli amministratori indipendenti in funzione del ruolo e delle attività demandati a ciascuno di essi, invariati gli altri termini della deliberazione adottata in data 30.10.2012.

Si prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti, da parte dell'Assemblea degli Azionisti, gli occorrenti deleghe e poteri al fine di ripartire al proprio interno, nel rispetto dei criteri indicati e determinandone ogni ulteriore termine, la Remunerazione Annua Fissa.

* * *

Si segnala che le proposte di deliberazione sottoposte all'Assemblea degli Azionisti con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori per l'esercizio 2014 sopra delineate, sono illustrate in dettaglio nella Relazione pubblicata ai sensi dell'art. 125-ter TUF e dell'art. 84-ter Regolamento Emittenti illustrativa dell'apposito argomento all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti prevista per il 28.4.2014.

* * *

5. Il Consiglio in data 12.11.2012 ha costituito al proprio interno il Comitato Esecutivo, il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato per la Remunerazione.

Si segnala che, in caso di approvazione delle proposte di deliberazione in materia di Remunerazione degli Amministratori per l'esercizio 2014, sottoposte all'Assemblea degli Azionisti prevista per il 28.4.2014, e dunque in caso di conferimento di deleghe e poteri al Consiglio di Amministrazione per la ripartizione al proprio interno delle forme di remunerazione che risultassero ad esso assegnate come sopra descritto, potrà essere dal medesimo attribuito rilievo al ruolo, funzione ed attività di presidente di singoli comitati endoconsiliari svolti da singoli Amministratori così come agli eventuali piani di attività di detti comitati per l'esercizio 2014 ed alla relativa attuazione degli stessi. I criteri di assegnazione e le correlative procedure di valutazione saranno elaborati dal Consiglio secondo parametri misurabili e oggettivi.

Amministratori Indipendenti

Si rinvia al precedente paragrafo 4 per quanto attiene alla politica di remunerazione degli amministratori indipendenti.

Si segnala infine che non sono attualmente attribuiti e non è prevista l'attribuzione di compensi specifici per il ruolo di presidente o componente del consiglio di amministrazione della controllata e-via s.p.a..

Collegio Sindacale.

I compensi dei membri del Collegio Sindacale sono determinati secondo quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti che li nomina, quindi agli stessi è attribuito un compenso fisso. Ciascun membro del Collegio Sindacale ha diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione ha valutato di allineare il trattamento economico attualmente riconosciuto al Direttore Generale ai sensi del contratto di lavoro dipendente sottoscritto con la Società ai parametri di remunerazione degli Amministratori per l'esercizio 2014 sottoposti all'esame dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il 28.4.2014.

In tale prospettiva, il Consiglio di Amministrazione ha elaborato talune linee guida per la assegnazione al Direttore Generale - in caso di approvazione delle proposte di remunerazione degli Amministratori per l'esercizio 2014 da parte dell'Assemblea degli Azionisti - di ulteriori forme di remunerazione, aggiuntive rispetto al trattamento economico esistente.

In particolare si prevede che al Direttore Generale possano essere attribuite sostanzialmente le seguenti ulteriori forme di remunerazione:

- (i) una remunerazione monetaria forfetaria sino ad Euro 30.000, al raggiungimento, da parte della Società, a conclusione dell'esercizio 2014, di un risultato aziendale prima delle imposte (EBT) almeno pari ad Euro 100.000 (centomila); e
- (ii) qualora il risultato aziendale prima delle imposte (EBT) raggiunto dalla Società a conclusione dell'esercizio 2014 sia superiore ad Euro 100.000 (centomila), una remunerazione variabile di importo massimo (*cap*) pari ad Euro 300.000; e
- (iii) una remunerazione monetaria forfetaria pari ad Euro 30.000 ove il valore delle azioni ordinarie di Retelit S.p.A. alla data del 31.12.2014 si sia incrementato rispetto al valore delle medesime azioni ordinarie esistente alla data del 6.5.2013, in misura almeno pari al 50% (l'“Incremento”).

Il Consiglio di Amministrazione, nell'assegnare le indicate forme di remunerazione a favore del Direttore Generale, a seguito di approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti delle proposte di remunerazione degli Amministratori per l'esercizio 2014, ne potrà determinare ogni opportuno termine e condizione, anche con riferimento alla maturazione del diritto a ciascuna di esse. Si prevede in particolare che i termini di maturazione possano essere allineati ai termini di maturazione delle corrispettive forme di remunerazione previste per gli Amministratori per l'esercizio 2014.

Le linee guida previamente descritte sono state elaborate dal Consiglio di Amministrazione a seguito di apposita istruttoria del Comitato per la Remunerazione, condotta con il supporto dei consulenti indipendenti KPMG e K Studio Associato.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano gli stessi criteri sopra descritti con lo scopo di attrarre e motivare dirigenti competenti. Lo schema generale della retribuzione prevede una parte fissa e componenti variabili.

In generale la parte fissa è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi. Tale principio è ritenuto fondamentale al fine di scoraggiare comportamenti che siano fortemente se non esclusivamente orientati al breve termine.

La remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (principalmente EBITDA) e al raggiungimento di obiettivi specifici, attraverso un sistema premiante che prevede degli obiettivi globali o industriali legati al raggiungimento di specifici obiettivi economici in linea con il budget e il piano industriale aziendale ed a obiettivi divisionali o singoli legati allo specifico settore di responsabilità del dirigente.

Nella determinazione della remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è tenuto conto di un *benchmarking* su società dello stesso settore, dal quale è emerso che il sistema premiante della Società è in linea con quanto si può rilevare sul mercato, sia come impostazione, che come contenuti e capacità di focalizzazione sugli obiettivi aziendali.

La componente variabile si colloca mediamente intorno al 32% della componente fissa annua della remunerazione, tale valore è da considerarsi in linea con quanto risulta sul mercato delle società dello stesso settore.

Benefici non monetari.

Agli Amministratori è stata assegnata una copertura assicurativa per la responsabilità civile. Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati assegnati benefici non monetari consistenti in coperture assicurative e sanitarie e autovettura aziendale.

In merito alla politica concernente i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro si precisa che non sussistono accordi relativi al riconoscimento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.

Sezione II

Le componenti della remunerazione degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2013 sono riportate di seguito.

A. Amministratori.

A.1 Con deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti del 30.10.2012 è stata assegnata a tutti gli Amministratori (inclusi gli Amministratori indipendenti) una remunerazione annua fissa pari ad Euro 10.000. Al Presidente del Consiglio è stata assegnata, con detta deliberazione, una remunerazione annua fissa pari ad Euro 20.000.

Tale forma di remunerazione è stata corrisposta nel corso dell'esercizio 2013.

A.2 Con deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti adottata in data 6.5.2013 è stata assegnata al Consiglio di amministrazione nel suo complesso *“per l'esercizio 2013, (i) una remunerazione monetaria forfetaria di importo pari ad Euro 600.000,00 al raggiungimento, da parte della Società, a conclusione dell'esercizio considerato, di un risultato aziendale prima delle imposte (EBT), non peggiore di una perdita di esercizio di Euro 1.200.000,00, come rappresentato, con riferimento a detto esercizio 2013, nel Piano Industriale 2013-2017; ed inoltre (ii) qualora il risultato aziendale prima delle imposte (EBT) raggiunto nell'esercizio 2013 sia di una perdita di importo inferiore rispetto a quanto indicato alla precedente lettera (i), una ulteriore remunerazione variabile calcolata applicando una aliquota del 15% sul differenziale, migliorativo, realizzato (la “Remunerazione EBT 2013”).”*

La deliberazione assembleare del 6.5.2013 prevedeva inoltre che la Remunerazione EBT 2013 maturi *“contestualmente alla approvazione del bilancio di esercizio della Società al 31.12.2013 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, che attesti il raggiungimento del risultato aziendale prima delle imposte (EBT) ivi descritto”*. Inoltre, vi si prevede che l'erogazione degli ammontari maturati avverrà entro 90 giorni dalla data della delibera dell'Assemblea degli Azionisti che attesti la maturazione. Le relative modalità saranno decise dall'Assemblea.

Nell'esercizio della delega ad esso attribuita con la richiamata deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti del 6.5.2013, fermo restando il presupposto che la maturazione di detta forma di remunerazione sia accertata dall'Assemblea degli Azionisti come previamente indicato, il Consiglio di amministrazione:

- (i) nella riunione del 10.5.2013 ha deliberato di ripartire tra i componenti del Consiglio di Amministrazione la remunerazione monetaria forfetaria legata raggiungimento di un EBT non peggiore di una perdita di Euro 1.200.000, come segue:

Nominativo	Cariche ricoperte	Ammontare
Gabriele Pinosa	Presidente del Consiglio di amministrazione	Euro 90.000
Mauro Tosi	Consigliere e presidente del Comitato Esecutivo	Euro 100.000
Majdi Ashibani	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione, membro del Comitato Esecutivo	Euro 80.000
Johan Anders Leideman	Consigliere e membro del Comitato Esecutivo	Euro 80.000
Abdelmola Elghali	Consigliere	Euro 50.000
Stefano Borghi	Consigliere non esecutivo	Euro 50.000
Alberto Della Porta	Consigliere indipendente	Euro 50.000
Anna-Lena Philipson	Consigliere indipendente	Euro 50.000
Paola Pillon	Consigliere indipendente	Euro 50.000

(ii) nella riunione del 24.3.2014 ha deliberato di ripartire quella parte della Remunerazione EBT 2013 costituita dalla *“ulteriore remunerazione variabile calcolata applicando una aliquota del 15% sul differenziale, migliorativo, realizzato”*, come sopra richiamata, come segue:

Nominativo	Cariche ricoperte	Ammontare
Gabriele Pinosa	Presidente del Consiglio di amministrazione	Euro 44.250
Mauro Tosi	Consigliere e presidente del Comitato Esecutivo	Euro 44.250
Majdi Ashibani	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione, membro del Comitato Esecutivo	Euro 44.250
Johan Anders Leideman	Consigliere e membro del Comitato Esecutivo	Euro 44.250

All'Assemblea degli Azionisti sarà proposto che l'erogazione della Remunerazione EBT 2013 sia effettuata entro 90 giorni dalla data della deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in un'unica soluzione, per contanti.

La Tabella 1 riporta l'entità di detta remunerazione a titolo di “Remunerazione EBT 2013”.

Si rinvia alla Relazione sulla Corporate Governance e gli Assetti Proprietari 2013 pubblicata ai sensi dell'art. 123-bis TUF per quanto attiene le valutazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del TUF e del Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance, in particolare in merito alla remunerazione assegnata agli amministratori indipendenti per l'esercizio 2013 ed al permanere dell'autonomia di giudizio in capo ai medesimi.

B. Collegio Sindacale.

La remunerazione del Collegio Sindacale per l'esercizio 2013 è riportata nella Tabella 1 che segue.

C. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2013 è riportata nella Tabella 1 che segue.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity (3)		Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair Value dei compensi equity (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gabriele Pinosa	Presidente	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	20.000		134.250				154.250		
Majdi Ashibani	Vice-presidente	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	10.000		124.250				134.250		
Abdelmola Elghali	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	10.000		50.000				60.000		
Anders Leideman	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	10.000		124.250				134.250		
Mauro Tosi	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	10.000		144.250				154.250		
Alberto Della Porta	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	10.000		50.000				60.000		
Anna-Lena Philipson	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	10.000		50.000				60.000		
Paola Pillon	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	10.000		50.000				60.000		
Stefano Borghi	Consigliere	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	10.000		50.000				60.000		
Enrico Mondo	Direttore Generale	18/01/13-31/12/13		131.566		42.000		3.707		177.273		
Paolo Lorenzo Mandelli	Pesidente Collegio Sindacale	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	30.000						30.000		
Silvano Crescini (1)	Sindaco	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	20.000					5.000	25.000		
Vittorio Curti	Sindaco	01/01/13-31/12/13	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	20.000						20.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 3)				294.819		81.198		8.665		384.682		
TOTALE				596.385	-	900.198	-	12.372	5.000	1.513.955	-	-

NOTE:

(1) Il sindaco Silvano Crescini ha percepito un compenso di 5.000 euro in qualità di membro dell'organismo di Vigilanza di Retelit S.p.A. e e.via S.p.A. nominato il 18.01.2013

LEGENDA

Nei **Compensi fissi** sono indicati: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i rimborsi spese forfettari; (iii) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell' eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) sono indicate nelle relative colonne.

Nella colonna **Bonus e altri incentivi** sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell' esercizio per obiettivi realizzati nell' esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari.

Con riguardo alla colonna **Partecipazione agli utili**, l' ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna **Benefici non monetari** è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna **Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro** sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell' esercizio finanziario considerato, con riferimento all' esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell' eventuale corresponsione di benefici non monetari, l' importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all' assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, con l'indicazione nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell' effettivo pagamento.

Nella colonna **Altri compensi** sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla Società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell' organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna **Fair value dei compensi equity** è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali.

Nella colonna (6) **Totale** sono sommate le voci da (1) a (5).

Partecipazioni degli Amministratori, dei Sindaci, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Società partecipata	Carica	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Gabriele Pinosa	Retelit S.p.A.	Presidente CdA	37.500	12.500		50.000
Anders Leideman	Retelit S.p.A.	Amministratore	0	10.000		10.000
Alberto Della Porta	Retelit S.p.A.	Amministratore	0	10.500		10.500
Enrico Mondo	Retelit S.p.A.	Direttore Generale	10.000			10.000

Non sono state assegnate forme di remunerazione in relazione alle cariche ed ai ruoli ricoperti all'interno dell'unica controllata e-
via s.p.a..