



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

EI Towers S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione

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

SEZIONE I

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

1. Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2015, illustra i principi e le linee guida della politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di EI Towers S.p.A. e fornisce informazioni sull'attuazione della politica stessa, in logica di trasparenza e di conformità alle normative vigenti e alle disposizioni regolamentari in materia.

Alla base della politica di remunerazione c'è la convinzione che esista uno stretto legame tra remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, performance aziendale e creazione di valore per gli azionisti.

La politica di remunerazione viene presentata all'Assemblea dei Soci per l'approvazione ai sensi delle disposizioni contenute nella delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011, in attuazione dell'articolo 123-ter del d.lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli amministratori nelle società quotate, dell'art. 13 del Regolamento Consob Operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 e dell'art. 7 lettera c) della Procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla Società e pubblicata sul sito www.eitowers.it.

Con l'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2014 verrà a scadere, ai sensi di legge e di Statuto, il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione nominato in data 29 febbraio 2012. La Società intende dare continuità alle linee guida di politica di remunerazione definite negli scorsi esercizi per gli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di EI Towers, non modificando in maniera sostanziale tali linee guida a seguito della prossima nomina dei nuovi componenti il Consiglio di Amministrazione. Degli eventuali cambiamenti e variazioni della presente politica di remunerazione che dovessero intervenire nel corso del corrente esercizio, verrà dato conto nelle successive Relazioni annuali sulla remunerazione.

2. Modello di governance

2.1 Organi e/o soggetti coinvolti

La politica per la remunerazione è definita in maniera chiara e trasparente attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione,

la funzione aziendale competente (Risorse umane e Organizzazione) e l'Assemblea dei Soci.

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

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

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

Infatti:

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

Il Comitato per la Remunerazione, riunitosi in data 17 marzo 2015, ha formulato una proposta di politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche; il Consiglio di Amministrazione ha esaminato ed approvato la politica nella riunione del 19 marzo 2015.

2.2 Comitato per la Remunerazione

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

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio

stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

2.3 Intervento di esperti indipendenti

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

Il Comitato non si è avvalso di esperti indipendenti nella predisposizione della politica di remunerazione. Alla riunione del 17 marzo 2015 ha partecipato il Collegio Sindacale.

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

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

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

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

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

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

3.1 Elementi della remunerazione in qualità di amministratori

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

- degli amministratori esecutivi¹, tra i quali gli Amministratori Delegati;
- degli altri amministratori della Società non esecutivi ed indipendenti, tra i quali il Presidente.

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

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

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

3.2 Elementi della remunerazione in qualità di dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

- **parte fissa**, che deve ricompensare le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute e dovrà essere allineata alle migliori prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*.
- **parte variabile**, che assicura la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, anche al di là di quanto definito di anno in anno in sede di budget, nel rispetto dei piani strategici pluriennali del Gruppo EI Towers, e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli di tutti gli Azionisti. A tal fine può far ricorso a forme monetarie e/o azionarie, in funzione delle *best practices* di mercato e delle caratteristiche dello strumento utilizzato.
- **benefits**, intesi come forme non monetarie complementari alle altre componenti della remunerazione, che rappresentano elementi di vantaggio competitivo e rispondono a molteplici esigenze del dirigente (welfare e miglioramento qualità della vita).

¹ Dirigenti della Società.

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

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

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

Per quanto riguarda la componente variabile della remunerazione, si prevede l'adozione di un sistema di incentivazione monetario (*cash-based*), per il triennio 2015-2017, legato al raggiungimento di risultati/obiettivi strategici di natura economico-gestionale, oggettivamente misurabili e verificabili. Tale sistema, destinato agli Amministratori Delegati, in qualità di dirigenti con responsabilità strategiche, e ad altri dirigenti che occupano posizioni di rilievo nell'organizzazione del Gruppo EI Towers, ha la finalità di supportare la realizzazione degli obiettivi di business della Società anche nel medio-lungo termine, garantendo un equilibrato bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione dei propri dirigenti e assicurando l'allineamento degli obiettivi del management con quelli di tutti gli Azionisti. La componente variabile è così composta:

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

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

- differimento di quota parte del bonus annuale consuntivato, condizionata al raggiungimento di obiettivi di performance di medio-lungo termine (EBITDA e EBITDA meno CAPEX) identificati nel Piano Industriale del Gruppo EI Towers approvato dal Consiglio di Amministrazione. Per ciascun parametro di performance è prevista una scala di misurazione che prevede l'erogazione parziale o la mancata corresponsione del premio in caso di performance al di sotto delle aspettative (il sistema si attiva a partire dal raggiungimento del 95% degli obiettivi quantitativi assegnati).

Il sistema di incentivazione, nel dettaglio, prevede:

- una quota del MBO consuntivato, 50%, è erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento a fronte del raggiungimento dei parametri MBO fissati dal Consiglio di Amministrazione (quota cd. "Up-front");
- una quota del MBO consuntivato, 25%, è differita obbligatoriamente; a fronte del differimento, l'azienda offre un premio aggiuntivo (cd. "matching") di pari ammontare. L'erogazione della quota differita del premio e del relativo matching è condizionata al raggiungimento di un obiettivo di performance pluriennale misurato in termini di EBITDA cumulato, rispetto ai target previsti dal Piano Industriale, con riferimento all'orizzonte temporale di differimento (2 anni);
- una quota del MBO consuntivato, 25%, può essere differita volontariamente dal beneficiario; a fronte del differimento, l'azienda offre un premio aggiuntivo (cd. "matching") di pari ammontare. L'erogazione di tale quota differita del premio e del relativo matching è condizionata al raggiungimento di un obiettivo di performance pluriennale misurato in termini di differenza (EBITDA – CAPEX, valori cumulati), rispetto ai target previsti dal Piano Industriale, con riferimento all'orizzonte temporale di differimento (2 anni).

L'erogazione del premio maturato avviene a seguito del processo di consuntivazione dei parametri rilevanti ai fini della sua determinazione

Complessivamente, la componente variabile della remunerazione deve essere di norma inferiore al 50% della componente fissa annua.

L'erogazione della componente variabile della remunerazione è subordinata al mantenimento del rapporto di lavoro con la Società dei dirigenti beneficiari. Sono previste clausole specifiche in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (cd. "bad leaver", "good leaver") e clausola di claw back in forza della quale l'azienda può richiedere ai beneficiari la restituzione di somme già erogate o trattenere, in tutto o in parte, le somme da erogare in attuazione del Sistema qualora la determinazione e/o il riconoscimento di tali somme siano avvenuti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Il Sistema di incentivazione variabile sopra descritto (di seguito anche il "Sistema" o il "Piano") è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

L’Azienda può inoltre far ricorso a *premi una tantum* in relazione a specifiche operazioni/particolari impegni aventi caratteristiche di eccezionalità. L’importo di tale premio non può in ogni caso essere superiore al 100% del premio “target” (MBO) deliberato dal Consiglio di Amministrazione nell’ambito del sistema di incentivazione variabile descritto nel presente paragrafo. L’assegnazione di tali premi prevede l’iter di proposizione/approvazione delle funzioni aziendali e degli Organi Competenti (Risorse umane e Organizzazione, Comitato per la Remunerazione e Consiglio di Amministrazione).

In qualità di amministratori non è prevista una componente variabile del compenso.

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

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

5. Incentivazione a medio-lungo termine

E’ attualmente in corso di attuazione il Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine di EI Towers S.p.A. approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione². Il relativo periodo di riferimento è il triennio 2014-2016.

In data 19 marzo 2015, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato il Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine di EI Towers S.p.A. per il triennio 2015-2017. Per maggiori dettagli si rimanda al precedente paragrafo 4.

6. Altri elementi retributivi: patti di non concorrenza

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

7. Ponderazione degli elementi del pacchetto retributivo

Le tabelle seguenti illustrano la ponderazione a target delle diverse componenti dell’offerta retributiva degli Amministratori Delegati, in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi.

² Cfr. Relazione sulla Remunerazione dell’esercizio 2014 disponibile sul sito www.eitowers.it, sezione Governance/Remunerazione.

Ipotesi A)

	Componente Fissa		Componente Variabile*	
	<i>RAL</i>	<i>Compenso</i>	Up-front	Differito + matching
Amministratori Delegati (<i>valori medi</i>)	53,88%	18,45%	9,22%	18,45%

* Sistema di incentivazione variabile con differimento volontario

Ipotesi B)

	Componente Fissa		Componente Variabile*	
	<i>RAL</i>	<i>Compenso</i>	Up-front	Differito + matching
Amministratori Delegati (<i>valori medi</i>)	56,48%	19,34%	14,51%	9,67%

* Sistema di incentivazione variabile senza differimento volontario

8. Trattamenti previsti in caso di cessazione/risoluzione

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

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

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

In linea con le migliori prassi di mercato, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli altri amministratori (sia esecutivi³ che indipendenti) è previsto un compenso annuale fisso e un gettone di presenza in funzione della effettiva partecipazione alle riunioni degli organi sociali di cui fanno parte. Tale compenso è commisurato all'impegno richiesto e allo svolgimento delle attività assegnate.

³ Dirigenti della Società. In virtù del rapporto di lavoro dipendente e in qualità di dirigenti sono beneficiari di RAL, sistemi di incentivazione variabile a breve termine (MBO) e/o a medio-lungo termine (monetari e/o azionari), benefici non monetari ed eventuali premi 'una tantum'.

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

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

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

SEZIONE II

1.1 Prima parte

Nella presente sezione della Relazione è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori Delegati, anche a titolo di dirigenti con responsabilità strategiche, degli altri amministratori e del Collegio Sindacale con l'obiettivo di evidenziarne la coerenza con la Politica in materia di remunerazione nell'Esercizio di riferimento (2014).

1. Amministratore Delegato Gestione

Il signor Guido Barbieri ha percepito, in coerenza con la politica di remunerazione di riferimento, una retribuzione così composta:

- **componente fissa** pari a 395.226,98 €, di cui la retribuzione annua linda (c.d. RAL) è pari a 295.226,98 € e il compenso per la carica ricoperta per tutto il 2014 è pari a 100.000,00 €.

Non è previsto alcun trattamento in caso di scioglimento anticipato del rapporto, compresi patti di non concorrenza.

- **componente variabile annua:** in base ai risultati di redditività e sostenibilità patrimoniale dell'esercizio 2013 conseguiti dal Gruppo EI Towers, è stato erogato l'importo di € 125.000,00 quale MBO 2013 (importo 'target' deliberato pari a € 100.000,00). L'MBO 'target' 2014, deliberato in attuazione del Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2014-2016 di EI Towers S.p.A., è

pari a € 100.000,00 ed è soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi quantitativi di redditività e sostenibilità patrimoniale del Gruppo EI Towers fissati.

Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2014.

- **componente variabile a medio-lungo termine:** il bonus annuale MBO ‘target’ 2014 verrà consuntivato nel corso del corrente esercizio. A fronte della scelta già effettuata dal beneficiario, il 50% dell’MBO target 2014 consuntivato verrà erogato up-front. Il 50% (25% quota volontaria e 25% quota obbligatoria + relativi matching) sarà differito e consuntivato secondo i termini previsti dal Piano 2014-2016.

Si segnala che il Signor Guido Barbieri è tra i beneficiari dei Piani di Stock Option 2008, 2009 e 2010 su azioni Mediaset S.p.A. Le opzioni sono state di tempo in tempo attribuite al Signor Guido Barbieri, prima del trasferimento presso la Società, in quanto all’epoca dirigente del Gruppo Mediaset.

- **Benefits:** il valore dei benefits assegnati è pari a 2.542,41 €.

2. Amministratore Delegato Business

Il signor Valter Gottardi ha percepito, in coerenza con la politica di remunerazione di riferimento, una retribuzione così composta:

- **componente fissa** pari a 391.192,92 €, di cui la retribuzione annua linda (c.d. RAL) è pari a 291.192,92 € e il compenso per la carica ricoperta per tutto il 2014 è pari a 100.000,00 €.

Non è previsto alcun trattamento in caso di scioglimento anticipato del rapporto, compresi patti di non concorrenza.

- **componente variabile annua:** in base ai risultati di redditività e sostenibilità patrimoniale dell’esercizio 2013 conseguiti dal Gruppo EI Towers, è stato erogato l’importo di € 125.000,00 quale MBO 2013 (importo ‘target’ deliberato pari a € 100.000,00). L’MBO ‘target’ 2014, deliberato in attuazione del Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2014-2016 di EI Towers S.p.A., è pari a € 100.000,00 ed è soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi quantitativi di redditività e sostenibilità patrimoniale del Gruppo EI Towers fissati.

Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2014.

- **componente variabile a medio-lungo:** il bonus annuale MBO ‘target’ 2014 verrà consuntivato nel corso del corrente esercizio. A fronte della scelta già effettuata dal beneficiario, il 50% dell’MBO target 2014 consuntivato verrà erogato up-front. Il 50% (25% quota volontaria e 25% quota obbligatoria + relativi matching) sarà differito e consuntivato secondo i termini previsti dal Piano 2014-2016.

Si segnala che il Signor Valter Gottardi è tra i beneficiari dei Piani di Stock Option 2008, 2009 e 2010 su azioni Mediaset S.p.A. Le opzioni sono state di tempo in

tempo attribuite al Signor Valter Gottardi, prima del trasferimento presso la Società, in quanto all'epoca dirigente del Gruppo Mediaset.

- **Benefits:** il valore dei benefits assegnati è pari a 2.517,98 €.

3. Altri amministratori

Gli altri amministratori della Società hanno percepito i seguenti compensi per la carica:

- . Alberto Giussani, Presidente: € 50.000,00;
- . Manlio Cruciatte: € 10.000,00;
- . Piercarlo Invernizzi⁴: € 10.000,00;
- . Richard Huowitz: € 10.000,00;
- . Michele Pirotta: € 10.000,00.

Per i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari di Mediaset S.p.A. si rinvia alle informazioni contenute nei piani di compensi previsti dall'art. 114-bis del Testo unico della Finanza, disponibili sul sito internet www.mediaset.it.

4. Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti del 6 maggio 2011 aveva determinato nella misura stabilita dalle tariffe professionali il compenso annuo lordo dei Sindaci Effettivi allora nominati, ovvero i Signori Francesco Vittadini (Presidente), Marco Armarolli e Anna Girello. I nominati Sindaci sono giunti a scadenza naturale in data 24 aprile 2014 con l'Assemblea di approvazione del Bilancio 2014. In pari data, l'Assemblea ha nominato il nuovo Collegio Sindacale della Società nelle persone dei Signori Antonio Aristide Mastrangelo (Presidente), Francesco Vittadini e Anna Girello (Sindaci Effettivi), determinando in Euro 60.000,00 il compenso annuo lordo a favore del Presidente del Collegio Sindacale e in Euro 40.000,00 il compenso annuo lordo a favore di ciascun Sindaco Effettivo.

Il Collegio Sindacale in carica scadrà con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016.

Nel 2014 i Sindaci hanno percepito i seguenti compensi:

Antonio Aristide Mastrangelo: € 40.000,00.

⁴ Amministratore esecutivo, dirigente della Società.

Francesco Vittadini: € 55.519,84 (importo comprensivo di rimborso spese), oltre ad € 10.833,33 in qualità di Sindaco Effettivo della controllata Towertel S.p.A.⁵;

Marco Armarolli: € 19.157,99 (importo comprensivo di rimborso spese);

Anna Girello: € 45.824,65 (importo comprensivo di rimborso spese).

1.2 Seconda parte

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio di riferimento (2014) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma utilizzando le tabelle riportate in calce alla presente Relazione.

Lissone, 19 marzo 2015

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Alberto Giussani



⁵ Presidente del Collegio Sindacale di Towertel S.p.A. dal 5 novembre 2014.

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi *	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari *	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Barbieri Guido	AD	1.1. - 31.12	bilancio 2014											
<hr/>														
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				100.000	5.500	295.226,98		125.000		2.542,41		528.269,39	–	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000	5.500	295.226,98		125.000		2.542,41		528.269,39		
<hr/>														
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
<hr/>														
(III) Totale				100.000	5.500	295.226,98		125.000		2.542,41		528.269,39	–	

Note:

* In virtù del rapporto di lavoro dipendente.

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore delegato

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

membro CR - Comitato per la Remunerazione

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Cruciatti Manlio (membro CCR e CR)	A	1.1. - 31.12	bilancio 2014											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	11.000								21.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	11.000								21.000	
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.000	11.000								21.000	

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore delegato

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

membro CR - Comitato per la Remunerazione

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Giussani Alberto (membro CCR e CR)	P	1.1. - 31.12	bilancio 2014											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				50.000	18.500								68.500	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	18.500								68.500	
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				50.000	18.500								68.500	

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore delegato

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

membro CR - Comitato per la Remunerazione

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi *	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari *	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Gottardi Valter	AD	1.1. - 31.12	bilancio 2014											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				100.000	5.500	291.192,92		125.000		2.517,98		524.210,90	–	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000	5.500	291.192,92		125.000		2.517,98		524.210,90		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				100.000	5.500	291.192,92		125.000		2.517,98		524.210,90	–	

Note:

* In virtù del rapporto di lavoro dipendente.

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore delegato

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

membro CR - Comitato per la Remunerazione

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Hurowitz Richard (membro CR)	A	1.1. - 31.12	bilancio 2014											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	5.500								15.500	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	5.500								15.500	
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.000	5.500								15.500	

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore delegato

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

membro CR - Comitato per la Remunerazione

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi *	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari *	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Invernizzi Piercarlo	A	1.1. - 31.12	bilancio 2014											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	5.500	162.556,20		41.250		1.233,02		220.539,22		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	5.500	162.556,20		41.250		1.233,02		220.539,22		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.000,00	5.500	162.556,20		41.250		1.233,02		220.539,22		

Note:

* In virtù del rapporto di lavoro dipendente.

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore delegato

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

membro CR - Comitato per la Remunerazione

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Pirotta Michele (membro CCR)	A	1.1. - 31.12	bilancio 2014											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	12.500								22.500	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	12.500								22.500	
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.000	12.500								22.500	

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore delegato

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

membro CR - Comitato per la Remunerazione

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Armarolli Marco	Se*	1.1. - 24.4	24.04.2014											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				19.157,99**								19.157,99**		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.157,99**								19.157,99**		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				19.157,99**								19.157,99**		

Note:

* Con assemblea del 24 aprile 2014 è giunto a naturale scadenza il mandato di Sindaco Effettivo.

** Importo comprensivo di rimborsi spese nella misura di Euro 1.250,00.

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore delegato

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

membro CR - Comitato per la Remunerazione

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Girello Anna	Se*	1.1. - 31.12	bilancio 2016											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				45.824,65**								45.824,65**		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.824,65**								45.824,65**		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				45.824,65**								45.824,65**		

Note:

* Rinnovato il mandato di Sindaco Effettivo, giunto a scadenza naturale, con Assemblea del 24 aprile 2014.

** Importo comprensivo di rimborsi spese nella misura di Euro 1.250,00.

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore delegato

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

membro CR - Comitato per la Remunerazione

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Mastrangelo Antonio Aristide	Pcs*	24.4- 31.12	bilancio 2016											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				40.000								40.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000								40.000		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				40.000								40.000		

Note:

* Nominato Presidente del Collegio Sindacale con Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2014.

Carica ricoperta:

P - Presidente

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

AD - Amministratore delegato

membro CR - Comitato per la Remunerazione

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Vittadini Francesco	SE*	1.1. - 31.12	bilancio 2016											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				55.519,84**								55.519,84**		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.519,84**								55.519,84**		
Parziale compensi da società controllate e collegate				10.833,33								10.833,33		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.833,33								10.833,33		
(III) Totale				66.353,17								66.353,17		

Note:

* Fino al 24 aprile 2014, data di naturale scadenza del mandato, ha rivestito la carica di Presidente del Collegio Sindacale. Nominato Sindaco Effettivo con Assemblea del 24 aprile 2014.

** Importo comprensivo di rimborsi spese nella misura di Euro 1.250,00.

Carica ricoperta:

P - Presidente

membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

AD - Amministratore delegato

membro CR - Comitato per la Remunerazione

A - Amministratore

Pcs - Presidente del Collegio sindacale

Se - Sindaco effettivo

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

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Guido Barbieri	AD																
		Assemblea Mediaset S.p.A. 20.04.2006 (1)	50.000	4,86	24.06.2011 23.06.2014										50.000		
		Assemblea Mediaset S.p.A. 22.04.2009 (2)	50.000	4,72	30.09.2012 29.09.2015										50.000	-	
		Assemblea Mediaset S.p.A. 22.04.2009 (3)	50.000	4,92	23.06.2013 22.06.2016										50.000	-	
II) Compensi da controllate e collegate																	
III) Totale			150.000												50.000	100.000	0,00

(1) Opzioni attribuite nell'esercizio 2008 in qualità di dirigente del Gruppo Mediaset, prima del trasferimento presso la Società.

(2) Opzioni attribuite nell'esercizio 2009 in qualità di dirigente del Gruppo Mediaset, prima del trasferimento presso la Società.

(3) Opzioni attribuite nell'esercizio 2010 in qualità di dirigente del Gruppo Mediaset, prima del trasferimento presso la Società.

AD - Amministratore delegato

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

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Valter Gottardi	AD																
		Assemblea Mediaset S.p.A. 20.04.2006 (1)	50.000	4,86	24.06.2011 23.06.2014										50.000		
		Assemblea Mediaset S.p.A. 22.04.2009 (2)	50.000	4,72	30.09.2012 29.09.2015										50.000	-	
		Assemblea Mediaset S.p.A. 22.04.2009 (3)	50.000	4,92	23.06.2013 22.06.2016										50.000	-	
II) Compensi da controllate e collegate																	
III) Totale			150.000												50.000	100.000	0,00

(1) Opzioni attribuite nell'esercizio 2008 in qualità di dirigente del Gruppo Mediaset, prima del trasferimento presso la Società.

(2) Opzioni attribuite nell'esercizio 2009 in qualità di dirigente del Gruppo Mediaset, prima del trasferimento presso la Società.

(3) Opzioni attribuite nell'esercizio 2010 in qualità di dirigente del Gruppo Mediaset, prima del trasferimento presso la Società.

AD - Amministratore delegato

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (2014)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Erogabile/Erogati	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti		
GUIDO BARBIERI	Amministratore Delegato								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	01/07/2013						125.000*	
	Piano B (data relativa delibera)	26/06/2014		100.000**					
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale				100.000**				125.000*	

* Importo (MBO 2013 in qualità di dirigente della Società) erogato a fronte della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati. Importo 'target' deliberato E.100.000.

** Importo "target" (MBO 2014 in qualità di dirigente della Società), deliberato in attuazione del Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine (2014-2016) della Società, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2014.

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (2014)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Erogabile/Erogati	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti		
VALTER GOTTARDI	Amministratore Delegato								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	01/07/2013						125.000*	
	Piano B (data relativa delibera)	26/06/2014		100.000**					
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale				100.000**				125.000*	

* Importo (MBO 2013 in qualità di dirigente della Società) erogato a fronte della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati. Importo 'target' deliberato E.100.000.

** Importo "target" (MBO 2014 in qualità di dirigente della Società), deliberato in attuazione del Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine (2014-2016) della Società, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2014.

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (2014)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Erogabile/Erogati	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti		
PIERCARLO INVERNIZZI	Amministratore								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)							41.250*	
	Piano B (data relativa delibera)			40.000**					
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			40.000**				41.250*		

* Importo (MBO 2013 in qualità di dirigente della Società) erogato a fronte della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati. Importo 'target' E. 30.000.

** Importo "target" (MBO 2014 in qualità di dirigente della Società), deliberato in attuazione del Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine (2014-2016) della Società, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2014.

SCHEMA N.7 ter

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

Cognome Nome	Carica in EI Towers S.p.A.	Società partecipata	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2014	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.12.2013	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.12.2014
Barbieri Guido	AD	EI Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	2.000	-	-	2.000
Cruciatti Manlio	A		1.1 - 31.12	-	-	-	-
Giussani Alberto	P		1.1 - 31.12	-	-	-	-
Gottardi Valter	AD		1.1 - 31.12	-	-	-	-
Hurowitz Richard	A		1.1 - 31.12	-	-	-	-
Invernizzi Piercarlo	A	EI Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	12.500	-	-	12.500
Pirotta Michele	A		1.1 - 31.12	-	-	-	-
Antonio Aristide Mastrangelo*	Pcs		24.4 - 31.12	°	-	-	-
Vittadini Francesco**	Se		1.1 - 31.12	-	-	-	-
Girello Anna***	Se		1.1 - 31.12	-	-	-	-
Armarolli Marco****	Se		1.1 - 24.4	-	-	-	°

Legenda:

A - Amministratore

AD - Amministratore delegato

P - Presidente del Consiglio di Amministrazione

Pcs - Presidente del Collegio Sindacale

Se - Sindaco effettivo

Note:

* Nominato Presidente del Collegio Sindacale con Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2014.

** Fino al 24 aprile 2014, data di naturale scadenza del mandato, ha rivestito la carica di Presidente del Collegio Sindacale. Nominato Sindaco Effettivo con Assemblea del 24 aprile 2014.

*** Rinnovato il mandato di Sindaco Effettivo, giunto a scadenza naturale, con Assemblea del 24 aprile 2014.

**** Con assemblea del 24 aprile 2014 è giunto a naturale scadenza il mandato di Sindaco Effettivo.

° Situazione riferita alla data del 24 aprile 2014.