

**Mediacontech S.p.A.**

**Relazione sulla Remunerazione**  
ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF

**27 aprile 2016**

## INDICE

<b>SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<i>a. Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e responsabili della loro corretta attuazione .....</i>	<i>4</i>
1. Governance.....	4
1.1 Organi coinvolti nella politica di remunerazione .....	4
1.2 Assemblea degli Azionisti .....	4
1.3 Consiglio di Amministrazione.....	4
1.4 Amministratore Delegato.....	5
1.5 Collegio Sindacale .....	6
<i>b. Ruolo del Comitato .....</i>	<i>6</i>
<i>c. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....</i>	<i>7</i>
<i>d. Finalità perseguitate con la Politica di Remunerazione.....</i>	<i>7</i>
<i>e. Componenti fisse e variabili della remunerazione .....</i>	<i>9</i>
<i>f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari .....</i>	<i>10</i>
<i>g. Obiettivi di performance a cui sono legate le componenti variabili.....</i>	<i>10</i>
<i>h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance .....</i>	<i>10</i>
<i>i. Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.....</i>	<i>10</i>
<i>j. Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito .....</i>	<i>10</i>
<i>k. Informazioni sulla previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.....</i>	<i>11</i>
<i>l. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....</i>	<i>11</i>
<i>m. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....</i>	<i>11</i>
<i>n. Politica retributiva a favore di: (i) amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).....</i>	<i>11</i>
<i>o. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società .....</i>	<i>11</i>
<b>SEZIONE II.....</b>	<b>12</b>
1. Remunerazione.....	13
1.1 Remunerazioni spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed ai dirigenti con responsabilità strategiche.....	13
1.2 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto .....	13
2. Tabelle .....	14

## **SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE**

- a. **Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e responsabili della loro corretta attuazione**

## 1. Governance

### 1.1 Organi coinvolti nella politica di remunerazione

Gli organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica di remunerazione di Mediacontech S.p.A. (la “Società”) sono i seguenti:

- l’Assemblea degli azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione (anche, il “**Comitato**”);
- l’Amministratore Delegato;
- il Collegio Sindacale.

La Società non si avvale di esperti indipendenti nella predisposizione della politica di remunerazione.

### 1.2 Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l’Assemblea degli Azionisti:

1. si esprime annualmente, con voto non vincolante, sulla Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione;
2. definisce il compenso annuo lordo complessivo per il Consiglio di Amministrazione;
3. delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sui piani di compensi basati sull’attribuzione di strumenti finanziari (“**Piani di Incentivazione Azionari**”), rimettendo al Consiglio di Amministrazione la loro attuazione.

Nel corso dell’esercizio 2015 l’Assemblea degli Azionisti ha adottato le deliberazioni di cui al punto 1. e 2., in occasione della riunione del 20 luglio 2015.

### 1.3 Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- approva la politica di remunerazione degli amministratori e dei direttori generali e valuta, sulla base delle indicazioni del Comitato per la Remunerazione, la politica di remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- redige annualmente la presente Relazione sulla Remunerazione;

- delibera sulla suddivisione del compenso complessivo determinato dall'Assemblea tra i singoli componenti del Consiglio di Amministrazione, ove non vi abbia già provveduto l'Assemblea;
- delibera sulla remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- formula proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari;
- definisce il regolamento applicabile ai piani di compensi di cui al punto precedente approvati dall'Assemblea ed è responsabile della loro attuazione.

Nello svolgimento delle suddette funzioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato, di cui esamina le proposte.

Nel corso dell'esercizio 2015 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in data 20 luglio 2015, la suddivisione del compenso complessivo determinato dall'Assemblea tra i singoli componenti del Consiglio di Amministrazione.

#### **1.4 Amministratore Delegato**

L'Amministratore Delegato Paolo Moro, in quanto responsabile della gestione dell'impresa, è preposto, in via generale, alle seguenti funzioni connesse alla politica di remunerazione:

1. elaborazione delle proposte di budget e degli obiettivi industriali, rispetto ai quali la componente di costo rappresentata dalla remunerazione di amministratori e dirigenti costituisce un elemento significativo;
2. definizione delle politiche del personale e gestione dei dirigenti con responsabilità strategica che riferiscono gerarchicamente all'Amministratore Delegato;
3. attuazione operativa delle misure di incentivazione manageriale per i dirigenti con responsabilità strategica, in coerenza con la politica di remunerazione, soprattutto con riguardo all'assegnazione degli obiettivi funzionali e all'accertamento del loro raggiungimento;
4. elaborazione, di concerto con il Comitato, di proposte di Piani di Incentivazione Azionaria;
5. proposta di individuazione dei beneficiari degli strumenti di incentivazione a lungo termine e di definizione della misura della relativa partecipazione individuale.

Nel corso dell'Esercizio, così come nel passato, le funzioni sopra elencate si sono svolte, con particolare riferimento alle funzioni di cui ai punti 2, 3 e 4 sopra elencati, in modo fortemente ridotto, o non si sono svolte affatto, a causa sia della oggettiva peculiare situazione della Società, sotto il profilo economico - patrimoniale e organizzativo, sia delle azioni conseguenti alle procedure attuate al fine di garantire la continuità aziendale.

## **1.5 Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla normativa vigente sulla remunerazione degli amministratori.

### **b. Ruolo del Comitato**

#### **Comitato per la Remunerazione**

A seguito della decadenza, per naturale scadenza del mandato in occasione dell'assemblea dei soci del 20 luglio 2015, dei componenti del Comitato per la Remunerazione in carica, il Consiglio ha costituito al proprio interno, in pari data, un Comitato per la Remunerazione composto da tre amministratori: Ranieri Venerosi Pesciolini (Presidente), Tommaso Ghelfi e Alessandra Gavirati.

Conformemente al Principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina, tutti i componenti sono amministratori non esecutivi; i consiglieri Ranieri Venerosi Pesciolini e Tommaso Ghelfi sono indipendenti, così come accertato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2015.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato per la Remunerazione si è riunito due volte, in data 29 aprile 2015 e 20 luglio 2015. La durata media di tali riunioni è stata di 20 minuti circa.

Ciascun componente del Comitato si astiene dal voto sulle proposte da formulare al Consiglio di Amministrazione in relazione alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato ha partecipato il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Nel corso dell'esercizio 2016 si è già tenuta una riunione del Comitato in data 27 aprile 2016.

Il Comitato, in generale, ha il compito di supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione e nella valutazione della politica di remunerazione del Gruppo. In particolare, il Comitato:

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale di remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche e valuta la politica di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata dal Consiglio di Amministrazione, avvalendosi anche delle informazioni ricevute dagli Amministratori Esecutivi;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;

- propone i criteri di assegnazione delle *stock options* e degli altri benefici previsti dai Piani di Incentivazione Azionari;
- vigila sull'attuazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione e, in particolare, sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato si riunisce su richiesta di uno qualunque dei suoi componenti prima delle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per deliberare in materia di remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori con particolari cariche e di dirigenti con responsabilità strategiche nonché, in ogni caso, ogni qualvolta lo ritenga opportuno. Viene tenuto apposito verbale delle riunioni in cui vengono in particolare riportate le proposte del Comitato.

Nel corso dell'esercizio 2015, i membri del Comitato appena nominati hanno espresso in data 20 luglio 2015 parere al Consiglio di Amministrazione in merito alla ripartizione tra gli Amministratori del compenso complessivo determinato dall'Assemblea tenutasi in pari data.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

La ripartizione degli emolumenti tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, avvenuta come detto in data 20 luglio 2015, è stata effettuata tenendo conto anche delle specifiche attività svolte dai membri dei comitati per il controllo interno e per le remunerazioni.

Il Comitato ha peraltro espresso parere favorevole in ordine alla proposta del presidente del Consiglio di Amministrazione di sospendere la corresponsione degli emolumenti e compensi dei membri non esecutivi del Consiglio e del Collegio Sindacale fino alla conclusione del negoziato di vendita della partecipazione in Delta Tre, al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse di cassa.

Da ultimo si sottolinea come le funzioni istituzionalmente proprie del Comitato si siano svolte con modalità limitate a causa delle motivazioni meglio descritte al successivo punto d.

### **c. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione**

Nella definizione della politica di remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

### **d. Finalità perseguiti con la Politica di Remunerazione**

La remunerazione degli amministratori è stata definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva ritenuta congrua e coerente con gli obiettivi fissati dal Codice di Autodisciplina e con la struttura sociale, gestionale

e di *governance* di Mediacontech, che prevede, in generale, la possibilità di riconoscere una parte variabile della remunerazione legata ai risultati esclusivamente a favore dell'Amministratore Delegato al fine di consentire l'allineamento degli interessi del *management* con quelli della Società e degli azionisti attraverso un collegamento diretto tra retribuzione e obiettivi di performance specifici, misurabili e realistici, che tengono conto degli obiettivi strategici di mediolungo periodo della Società.

Peraltro la componente fissa è ritenuta comunque sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati o, come per l'anno in questione, la mancata assegnazione degli obiettivi stessi.

Si ricorda infatti che anche per l'esercizio 2015 non si è ritenuto opportuno assegnare obiettivi cui legare tale componente, stante la perdurante *performance* economica negativa della società, gli elementi che hanno portato la società a presentare il recente piano ex 182 bis della Legge Fallimentare, nonché le effettive modalità e obiettivi operativi.

Inoltre, nel corso dell'esercizio 2015 non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

La Società aveva peraltro previsto, in passato, piani di incentivazione a base azionaria a favore dell'ex Amministratore Delegato Enzo Badalotti (per il quale il termine per l'esercizio delle opzioni è tuttavia scaduto il 30 giugno 2015 e nessuna opzione è stata esercitata) e dei principali dirigenti della Società (per questi ultimi il termine per l'esercizio delle opzioni era scaduto al 30 giugno 2013, sempre senza che nessuna opzione fosse esercitata).

Per ulteriori informazioni sul citato piano di incentivazione dell'ex Amministratore Delegato si fa comunque espresso rinvio a quanto riportato a pag. 84 della relazione finanziaria annuale per l'esercizio 2015, nonché al documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti (consultabile sul sito web [www.mediacontech.it](http://www.mediacontech.it), sezione "Investor Relations"/"Documentazione Assemblee precedenti").

## e. Componenti fisse e variabili della remunerazione

### Remunerazione degli Amministratori

#### Remunerazione dell'Amministratore Delegato

##### *Descrizione Generale*

Il Comitato presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato, avvalendosi delle analisi delle tendenze di mercato e del confronto con i livelli retributivi di settore.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, come allora definita, si componeva, in via generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua linda determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile di cui *infra* non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.
- una componente variabile annua conseguibile a seguito del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti di breve termine in relazione al Budget approvato dalla Società. L'ammontare della componente variabile è determinato, secondo il disegno originario, annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Con riferimento all'esercizio 2015 restano tuttavia ferme le considerazioni svolte precedentemente al precedente punto d) per quanto attiene la componente variabile, e in particolare al mancato assegnamento dei relativi obiettivi cui legare una incentivazione economica ulteriore rispetto alla componente fissa.

La componente variabile annua può raggiungere fino ad un massimo del 80% dell'importo stabilito per il compenso fisso annuo.

### Remunerazione del Presidente, degli Amministratori Indipendenti e degli Amministratori Non Esecutivi

La remunerazione del Presidente, degli Amministratori Indipendenti e degli Amministratori Non Esecutivi è determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, e prevede esclusivamente una componente fissa annua linda determinata tenendo conto anche delle specifiche attività svolte dai membri del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione.

A tal riguardo si ricorda che il Consiglio della Società, su proposta del Presidente ed il parere favorevole del Comitato e del Collegio Sindacale, ha deliberato in data 30 novembre 2015 all'unanimità, al fine di ottimizzare le risorse di cassa, di sospendere la corresponsione degli emolumenti degli amministratori non esecutivi e del collegio

sindacale loro spettanti nel periodo dal 1 luglio 2015 fino alla positiva conclusione delle procedure di dismissione della partecipazione in Delta Tre.

### **Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annua conseguibile, secondo quanto previsto dai rispettivi contratti di lavoro, a seguito del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti di breve termine e legata ai risultati economici conseguiti dalla Società rispetto alle previsioni di Budget e al raggiungimento di obiettivi specifici per ciascun dirigente preventivamente indicati dall'Amministratore Delegato.

Con riferimento all'esercizio 2015 restano tuttavia ferme le considerazioni svolte al precedente punto d).

#### **f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

Con riferimento alla politica seguita dalla Società per i benefici non monetari, all'Amministratore Delegato e ai dirigenti con responsabilità strategiche sono riconosciuti benefit analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale: autovettura a uso promiscuo, cellulare di servizio, polizze assicurative.

#### **g. Obiettivi di performance a cui sono legate le componenti variabili**

Si rinvia a quanto indicato sub d) ed e).

#### **h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance**

Si rinvia a quanto indicato sub d) ed e).

#### **i. Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio**

Si rinvia a quanto indicato ai precedenti punti.

#### **j. Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito**

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione, fatti salvi specifici accordi individuali con alcuni dirigenti finalizzati alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a determinate condizioni.

**k. Informazioni sulla previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione**

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

**l. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

L'Emittente non ha stipulato accordi con gli Amministratori che prevedono, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF indennità in caso di cessazione dalla carica o anche di risoluzione del rapporto di lavoro.

**m. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

**n. Politica retributiva a favore di: (i) amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)**

Si rinvia a quanto indicato sub d) ed e).

**o. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società**

La politica retributiva non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

## **SEZIONE II**

## **1. Remunerazione**

### **1.1 Remunerazioni spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed ai dirigenti con responsabilità strategiche**

L'Assemblea del 20 luglio 2015 ha attribuito all'intero Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo lordo annuo pari a 610.000 euro per l'unico anno di durata della carica.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha stabilito, nell'ambito di tale compenso complessivo e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale e dei membri del Comitato per la Remunerazione nominato nella medesima riunione, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio. La distribuzione è avvenuta in maniera paritetica tra i vari membri del Consiglio, ad eccezione del Presidente e dell'Amministratore Delegato. Si richiama, al riguardo, quanto riportato nel precedente punto e) relativamente alle modalità di pagamento dei compensi determinate dagli organi della Società.

L'Assemblea dei soci riunitasi il 10 luglio 2013 aveva determinato la retribuzione spettante al Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, in complessivi Euro 30.000,00 (trentamila/00) per ciascun anno di esercizio a favore del Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 20.000 (ventimila/00) per ciascun anno di esercizio a favore di ciascun Sindaco Effettivo, oltre al rimborso delle spese di viaggio.

Per quanto concerne i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si rinvia a quanto sopra meglio descritto al paragrafo d) della Sezione I.

Ai dirigenti con responsabilità strategiche spetta la restrizione stabilita dal CCNL del settore, oltre ad eventuali emolumenti da società controllate ed il beneficio non monetario costituito dall'uso dell'autovettura.

### **1.2 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

Non esistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento del rapporto, ad eccezione di quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCNL in materia di Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

## **2. Tabelle**

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**Schema N. 7-ter – Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

---

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

---

**Amministratori, Sindaci e Direttori Generali**

Nome e Cognome	Carica	Periodo	Scadenza	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi equity	Indennità di fine carica o cessione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roberto Spada	Presidente	1/1/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31.12.2015	60.000	-	-	-	-	-	60.000	-	-
Paolo Moro	Amministratore Delegato	1/1/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31.12.2015	250.000	-	-	-	3.600	-	253.600	-	-
Alessandra Gavirati	Consigliere	1/1/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31.12.2015	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Tommaso Ghelfi	Consigliere	1/1/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31.12.2015	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Ranieri Venerosi Pesciolini	Consigliere	1/1/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31.12.2015	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Valentina Lamanna	Consigliere	1/1/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31.12.2015	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Gloria Marino	Consigliere	1/1/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31.12.2015	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Claudio Saracco	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31.12.2015	31.408	-	-	-	-	-	31.408	-	-
Luciano Ciocca	Sindaco Effettivo	1/1/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31.12.2015	21.320	-	-	-	-	-	21.320	-	-
Anna Maria Mantovani	Sindaco Effettivo	1/1/2015 – 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31.12.2015	21.008	-	-	-	-	-	21.008	-	-
<b>(I) Compensi da Mediacontech S.p.A.</b>				483.736	-	-	-	3.600	-	487.336	-	-
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				483.736	-	-	-	3.600	-	487.336	-	-

### Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Numero Dirigenti	Carica	Periodo	Scadenza	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi equity	Indennità di cessazione del rapporto di lavoro
					Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
1	Dirigenti con responsabilità strategiche	1/1/2015 – 31/12/2015	-	75.000	-	-	-	2.244	-	77.244	-	-	-
(I) Compensi da Mediotech S.p.A.				75.000	-	-	-	2.244	-	77.244	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				75.000	-	-	-	2.244	-	77.244	-	-	-

**Schema N. 7-ter – Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

---

**Amministratori, Sindaci e Direttori Generali**

Nessun componente degli organi di amministrazione e controllo attualmente in carica, né alcun dirigente con responsabilità strategiche detiene né deteneva alle date del 31.12.2014 e 31.12.2015 azioni di Mediacontech S.p.A.