

RETELIT S.P.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA GENERALE DELLA REMUNERAZIONE DEGLI  
AMMINISTRATORI, DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI, DEGLI ALTRI  
AMMINISTRATORI MUNITI DI PARTICOLARI CARICHE E DEI DIRIGENTI  
CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

*EX ART. 123 – TER D.LGS. 58/1998*

Approvata dal Consiglio di Amministrazione

in data 30 marzo 2012

## 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 dirigenti della Società con responsabilità strategiche.

**Presidente:** indica il Presidente della Società alla data della presente Relazione sulla Remunerazione.

**Politica sulla Remunerazione:** indica la politica sulla remunerazione descritta nella Sezione I di questa Relazione.

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

**Regolamento Emittenti:** indica il regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971, come successivamente modificato.

**Regolamento per Operazioni con Parti Correlate:** indica il regolamento CONSOB 12 marzo 2010, n. 17221.

**Relazione sulla Remunerazione o Relazione:** indica la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF in conformità all'Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

**Società:** indica Retelit S.p.A.

**TUF:** indica il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

\*\*\*

In ottemperanza al nuovo articolo 123 *ter* del TUF, all'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate viene redatta la presente Relazione che è articolata in due sezioni come previsto dall'articolo 123 *ter* del TUF.

La Relazione, redatta ai sensi del Codice di Autodisciplina, dell'art. 123 *ter* del TUF, dell'Allegato 3A, schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti e in linea con le Raccomandazioni Europee illustra la politica e le procedure adottate dalla Società in materia di remunerazione; è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2012 ed è stata predisposta al fine di essere sottoposta al voto da parte dell'assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio 2011.

## SEZIONE I

La Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ha l'obiettivo di descrivere ed illustrare (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, e (ii) le procedure seguite per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La politica sulla remunerazione è conforme alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina e in particolare accoglie le raccomandazioni contenute nel suo art. 6, in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Con riferimento ai membri degli organi di amministrazione, e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si riportano le seguenti informazioni.

In merito agli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, si precisa che i principali soggetti coinvolti nell'adozione e nell'attuazione della Politica sulla Remunerazione sono:

- l'Assemblea degli Azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale.

La determinazione delle regole e dei principi per la fissazione dei compensi è contenuta nello Statuto.

\*\*\*

#### *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 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*

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Il Consiglio di Amministrazione, composto in maggioranza da amministratori indipendenti, ha ritenuto di poter discutere e deliberare in materia di remunerazioni direttamente, senza dover costituire un comitato per la remunerazione *ad hoc*.

- approva la Relazione sulla remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci 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.

\*\*\*

#### *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.

\*\*\*

#### *Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione*

In merito a:

- a) le finalità perseguite con la Politica sulla Remunerazione, 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 sulla Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società,

si precisa che

la Politica sulla Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è principalmente volta a attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società compatibilmente con le sue dimensioni.

\*\*\*

#### *Membri del Consiglio di Amministrazione*

Le remunerazioni degli amministratori non esecutivi, e non investiti di particolari cariche è fissa, inclusa quella per gli amministratori indipendenti ed è stata stabilita dall'Assemblea del 12.12.2011 in euro 5.000. Inoltre agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Anche ai precedenti consiglieri non esecutivi era stato attribuito un emolumento di euro 5.000.

Gli amministratori non esecutivi, come suggerito dalle Raccomandazioni Europee e dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina, non sono destinatari di forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società, e neppure sono destinatari di remunerazione variabile. Con riferimento agli amministratori esecutivi, e dunque, nel caso specifico al solo Presidente, oltre alla remunerazione fissa deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 19.12.2011 in euro 200.000 (cifra che assorbe l'emolumento base già deliberato dall'assemblea del 12.12.2011), il Consiglio di Amministrazione ha anche deliberato di affidare a un Consigliere indipendente l'incarico di proporre al Consiglio di Amministrazione un piano individuale di remunerazione variabile da determinarsi in funzione dell'incremento dell'EBITDA, dell'EBT e del perfezionamento di operazioni di finanza straordinaria.

Per la Carica di Presidente il precedente Consiglio di Amministrazione aveva deliberato, nella seduta del 01.02.2011 una remunerazione fissa di euro 75.000. Per la carica di Amministratore Delegato sempre il precedente Consiglio di Amministrazione aveva deliberato nella seduta del 27.05.2010 una remunerazione fissa pari ad € 15.000. Oltre a tale emolumento l'Amministratore Delegato ha percepito una retribuzione fissa di euro 173.357 ed un bonus di euro 149.250 quale dipendente della Società; come per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche gli sono stati assegnati benefici non monetari consistenti in coperture assicurative e sanitarie e autovettura aziendale.

In generale, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili, ove esistenti, non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*

indicati dal Consiglio di Amministrazione. Tale principio è ritenuto importante al fine di scoraggiare l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati al breve termine e non allineati al grado di propensione al rischio definito dalla Società.

Quanto all'Amministratore Delegato cessato nel corso del 2011 si precisa che la remunerazione variabile a lui attribuita gli spettava non in quanto amministratore, ma in quanto Dirigente con Responsabilità Strategica. Per i dettagli sul punto si rimanda al successivo paragrafo "Dirigenti con Responsabilità Strategiche".

Il Consiglio di Amministrazione inoltre, delibera in merito alla retribuzione ulteriore, attribuita a taluni consiglieri a titolo di compenso fisso per la partecipazione ai comitati.

#### *Collegio Sindacale*

I compensi dei membri del Collegio Sindacale sono determinati secondo quanto deliberato dall'assemblea dei soci 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.

#### *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. La definizione della remunerazione mira ad allineare gli interessi del *management* con gli interessi degli azionisti mediante uno stretto legame tra la remunerazione e i risultati conseguiti dalla Società o a livello individuale.

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 esclusivamente orientati al breve termine.

La remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e al raggiungimento di obiettivi specifici, attraverso un sistema premiante che prevede degli obiettivi globali o industriali legati all'EBITDA e degli 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 31% 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

\*\*\*



Il Consiglio ha costituito nel proprio ambito il Comitato Controllo Rischi, attualmente composto dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti: Michele Porcelli, Presidente, Laura Guazzoni e Gabriele Pinosa e precedentemente composto da Michele Porcelli, Presidente, Gabriele Pinosa e Roberta Casali. I compensi attribuiti ai membri attuali con delibera del Consiglio del 19 dicembre 2011 sono di euro 10.000 per il Presidente Porcelli e euro 5.000 ciascuno per gli altri due componenti, pari remunerazione era stata attribuita ai precedenti membri.

## Sezione II

Nel 2011 le componenti della remunerazione degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state le seguenti:

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

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 del compenso equity (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili				
Daniilo Oreste Broggi	Presidente	19/12/11-31/12/11	Approvazione Bilancio al 31/12/2013	6.575					6.575,00		
	Consigliere	12/12/11-18/12/11		96					96,00		
Stefano Borghi	Consigliere	12/12/11-31/12/11	Approvazione Bilancio al 31/12/2013	274					274,00		
Compensi da controllate e collegate				5.000					5.000,00		
Laura Guazzoni	Consigliere	12/12/11-31/12/11	Approvazione Bilancio al 31/12/2013	274	356				630,14		
Gabriele Pinosa	Consigliere	01/01/11-31/12/11	Approvazione Bilancio al 31/12/2013	5.000	9.808				14.808,22		
Michele Porcelli	Consigliere	01/01/11-31/12/11	Approvazione Bilancio al 31/12/2013	5.000	14.712				19.712,33		
Gilberto Di Pietro	Amministratore Delegato	01/01/11-12/12/11	scaduta	4.726	14.178	149.250	2.475	173.357	343.986,11		
	Compensi da controllate e collegate			5.000					5.000		
Virginia Filippi	Presidente	01/01/11-11/10/11	scaduta	3.904	59.137				63.041		
Mohamed Samir Elbuni	Consigliere	01/01/11-12/12/11	scaduta	4.726	9.452				14.178		
Kamal Fahrat	Consigliere	01/01/11-12/12/11	scaduta	4.726	9.452				14.178		
Graziano Chiesa	Consigliere	01/01/11-12/12/11	scaduta	4.726					4.726		
Andrea Zuccarino	Consigliere	01/01/11-12/12/11	scaduta	4.726					4.726		
Roberta Casali	Consigliere	01/01/11-12/12/11	scaduta	4.726	8.603				13.329		
Mario Stefano Luigi Ravaccia	Collegio Sindacale	01/01/11-12/12/11	Approvazione Bilancio al 31/12/2011	42.750					42.750		
	Sindaco	01/01/11-12/12/11	Approvazione Bilancio al 31/12/2011	28.250					28.250		
Giuseppe Catanzaro	Sindaco	01/01/11-12/12/11	Approvazione Bilancio al 31/12/2011	28.250					28.250		
						131.925	14.070	556.223	702.218		
	Compensi da controllate e collegate			5.000					5.000		
<b>TOTALE</b>				<b>163.729</b>	<b>125.699</b>	<b>281.175</b>	<b>-</b>	<b>16.545</b>	<b>729.580</b>	<b>1.316.728</b>	<b>-</b>

**NOTE:**

(\*) La Società in data 14.11.2011 ha definito in via conciliativa con un ex Dirigente con Responsabilità Strategiche, un incentivo all'esodo pari ad euro 128.000

## LEGENDA

Nei **Compensi fissi** sono indicati: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) 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.	Consigliere	30.000			30.000
Nicolò Francesco Rienzi	Retelit S.p.A.	Presidente Collegio Sindacale società controllata e-via S.p.A.	80.000		40.000	40.000
Gilberto Di Pietro	Retelit S.p.A.	Amministratore Delegato dal 01/01/11 al 11/12/11 attualmente dirigente con responsabilità strategiche	28.332		14.332	14.000
Dirigenti con Responsabilità Strategica	Retelit S.p.A.		10.000			10.000