

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 22 marzo 2013

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 all' 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 22 marzo 2013 ed è stata predisposta al fine di essere sottoposta al voto consultivo da parte dell'assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio 2012.

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 Comitato per la Remunerazione;
- 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

In materia di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- 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.

Comitato per la remunerazione

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, verificandone l'effettivo raggiungimento;
- monitora l'applicazione delle decisioni assunte dagli organi competenti e delle policy aziendali in materia di compensation del top management
- svolge un'attività propositiva e supporta in relazione alla politica retributiva delle società partecipate da Retelit con particolare riguardo al trattamento economico del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori con particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

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 è fissa, inclusa quella per gli amministratori indipendenti, ed è stata stabilita dall'Assemblea del 30.10.2012 in euro 10.000 annui ad eccezione del Presidente, Gabriele Pinosa, per il quale la remunerazione stabilita è di euro 20.000 annui. Inoltre agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio. Ai precedenti consiglieri non esecutivi era stato attribuito un emolumento annuo di euro 5.000.

Il Consiglio in data 12.11.2012 ha costituito nel proprio ambito il Comitato Esecutivo, il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato per la Remunerazione. Non sono stati deliberati compensi aggiuntivi per la partecipazione.

Il precedente Consiglio aveva costituito il Comitato Controllo e Rischi composto da Michele Porcelli (Presidente), Laura Guazzoni e Gabriele Pinosa. I compensi attribuiti ai membri con delibera del Consiglio del 19.12.2011 erano pari a euro 15.000 annui per il Presidente Porcelli e euro 10.000 annui ciascuno per gli altri due componenti. Il Comitato per la Remunerazione che era stato costituito il 26.06.2012 composto da Laura Guazzoni (Presidente), Gabriele Pinosa e Michele Porcelli era stato deliberato un compenso di euro 10.000 annui per il Presidente e euro 5.000 annui per gli altri due componenti.

Il precedente Consiglio di Amministrazione del 19.12.2011 con riferimento agli amministratori esecutivi, e dunque, nel caso specifico al solo Presidente Danilo Broggi, cessato dalla carica il 30.10.2012, aveva deliberato una remunerazione fissa annua di euro 200.000 (cifra che assorbiva l'emolumento base già deliberato dall'assemblea del 12.12.2011), aveva altresì deliberato nella seduta del 20.04.2012 di riconoscere quale emolumento variabile (i) un bonus annuo fino a euro 100.000 collegato agli obiettivi economici annuali del piano industriale (EBITDA, con un peso specifico del 50%, EBIT, con un peso specifico del 20% e mix dei ricavi, con un peso specifico del 30%) con soglia minima di ingresso legata al raggiungimento di almeno l'80% dei suddetti obiettivi. In caso di *overperformance* prevedeva il riconoscimento di un extra bonus con soglie massime stabilite (ii) un sistema di incentivazione a lungo termine del valore fino a euro 300.000 basato su *stock grant*; condizionato al raggiungimento dell'EBIT cumulato del triennio 2012-2014 come risultante dal piano industriale; con soglia minima di ingresso al raggiungimento di almeno il 100% dell'obiettivo con assegnazione di ulteriori *stock grant* in caso di *overperformance* con tetto massimo stabilito. Tale (ii) sistema di incentivazione a lungo termine non risulta essere stato oggetto di specifica implementazione da parte della società.

Il Consiglio di Amministrazione in carica, in virtù dell'assegnazione di una remunerazione fissa estremamente contenuta, è intenzionato a sottoporre all'Assemblea dei soci una delibera riguardante l'attribuzione di un piano di incentivazione a lungo termine parametrato in maniera trasparente sulla creazione di valore societaria, al fine di allineare gli obiettivi del top-management con i risultati effettivamente conseguiti.

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. Lo schema generale della retribuzione prevede una parte fissa e componenti variabili.

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

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

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

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

Benefici non monetari

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

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

Sezione II

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 strategiche.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity (3)		Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair Value del compenso equity (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gabriele Pinosa	Presidente	30/10/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	3.397						3.397,00		
	Consigliere	01/01/12-29/10/12	scaduta	4.137	10.027					14.164,00		
Majdi Ashibani	Vice-presidente	30/10/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	1.699						1.699,00		
Abdelmola Elghali	Consigliere	30/10/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	1.699						1.699,00		
Johan Anders Leideman	Consigliere	30/10/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	1.699						1.699,00		
Mauro Tosi	Consigliere	30/10/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	1.699						1.699,00		
Alberto Della Porta	Consigliere	30/10/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	1.699						1.699,00		
Anna-Lena Philipson	Consigliere	30/10/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	1.699						1.699,00		
Paola Pillon	Consigliere	30/10/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	1.699						1.699,00		
Stefano Borghi	Consigliere	30/10/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	1.699						1.699,00		
	Consigliere	01/01/12-29/10/12	scaduta	4.137	1.726					5.863,00		
Danilo Oreste Broggi (**)	Presidente	01/01/12-29/10/12	scaduta	166.027		75.000				241.027,00		
	Compensi da controllate e collegate			4.726						4.726,00		
Laura Guazzoni	Consigliere	01/01/12-29/10/12	scaduta	4.137	11.753					15.890,00		
Michele Porcelli	Consigliere	01/01/12-29/10/12	scaduta	4.137	12.452					16.589,00		
Gilberto Di Pietro (*)	Direttore Generale	01/01/12-02/05/12	cessato	59.019				2.007	600.000	661.026,00		
Compensi da controllate e collegate				1.667						1.667		

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity (3)	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili	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)
Elio Mungo (*)	Direttore Generale	21/05/12-31/12/12	cessato	110.849		15.000			3.291	380.000	509.140,00		
	Compensi da controllate e collegate			2.534							2.534		
Paolo Lorenzo Mandelli	Pesidente Collegio Sindacale	03/05/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	20.000							20.000,00		
Silvano Crescini	Sindaco	03/05/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	13.333							13.333,33		
Vittorio Curti	Sindaco	03/05/12-31/12/12	Approvazione Bilancio al 31/12/2014	13.333							13.333,33		
Mario Stefano Luigi Ravaccia	Pesidente Collegio Sindacale	01/01/12-02/05/12	scaduta	14.250							14.250		
Giuseppe Catanzaro	Sindaco	01/01/12-02/05/12	scaduta	9.417							9.417		
Alessandro Barni Spadacini	Sindaco	01/01/12-02/05/12	scaduta	9.417							9.417		
Dirigenti con responsabilità strategiche				438.569		141.975			12.609		593.153		
	Compensi da controllate e collegate			4.945							4.945		
TOTALE				901.623	35.958	231.975	-		17.907	980.000	2.167.463	-	-

NOTE:

(*) La voce "altri compensi" è relativa ad incentivo all'esodo

(**) L'ex Presidente Danilo Broggi ha richiesto il riconoscimento della indennità per risoluzione anticipata senza giusta causa del rapporto

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.	Presidente CdA	30.000	7.500		37.500
Enrico Mondo	e-via S.p.A.	Direttore operazioni	10.000			10.000