

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE TISCALI S.P.A.

13 GIUGNO 2014

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione (“Relazione”) è stata predisposta dalla Tiscali S.p.A. (la “Società”) ai sensi della normativa applicabile e dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina (di seguito “Codice”), la Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2014, previo parere del Comitato per la Remunerazione e viene posta all’esame e al voto consultivo dell’Assemblea degli azionisti in sede di approvazione del bilancio al 31.12.2013 ai sensi dell’art.123 ter, 6° comma, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (di seguito “TUF”). La Relazione si compone di due sezioni, la prima descrive le linee essenziali della politica di remunerazione della Società applicate anche alle altre Società del Gruppo Tiscali. La seconda riporta i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche “Dirigenti”). Vista la primaria funzione di holding della Società, vengono considerati anche il Direttore Generale e i Dirigenti delle società operative del Gruppo, Tiscali Italia S.p.A. e Vevisible Srl, interamente possedute, rispettivamente, direttamente e indirettamente, dalla Società. Per quanto riguarda i Dirigenti, i compensi sono forniti in modalità aggregata ai sensi della vigente normativa.

Rispetto alla Relazione 2013, si segnalano le differenze riportate al successivo paragrafo 3 della sezione prima dove viene meglio descritta la politica della Società con riferimento ai patti che disciplinano *ex ante* gli aspetti economici dei rapporti con taluni soggetti in caso di loro cessazione dalla carica o dal rapporto, ai patti di non concorrenza, nonché alle materie di cui ai successivi paragrafi 1.2 e 3 della seconda sezione.

SEZIONE I. La politica di remunerazione della Società.

1. Introduzione.

La presente politica di remunerazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2014, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, unitamente all’approvazione della Relazione. La Politica di Remunerazione definisce, in accordo alle raccomandazioni del Codice, le finalità perseguite ed i principi che sono alla base delle determinazioni delle retribuzioni degli organi di amministrazione, del direttore generale e dei Dirigenti.

2. Predisposizione ed approvazione della politica delle remunerazioni.

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione sono: l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le Nomine e Remunerazioni e il Collegio Sindacale.

2.1 Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e Remunerazioni;
- determina, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche;
- definisce, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione sottoponendola all'Assemblea;
- ai sensi dell'articolo 114-bis TUF, predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea dei soci e curandone l'attuazione.

2.2 Comitato per le Nomine e Remunerazioni.

Il Comitato per le Nomine e Remunerazioni della Società è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione ed è composto, in prevalenza, da amministratori non esecutivi ed indipendenti. Attualmente è composto da: Franco Grimaldi (Presidente del Comitato ed Amministratore Indipendente), Assunta Brizio (Membro del Comitato ed Amministratore Indipendente) e Gabriele Racugno (Membro del Comitato ed Amministratore non esecutivo). Il Comitato per le Nomine e Remunerazioni svolge i seguenti compiti:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche;
- formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e nell'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o su altri strumenti finanziari;
- valuta l'adeguatezza e l'applicazione della Politica di Remunerazione.

2.3 Assemblea degli azionisti.

L'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3, cod. civ.);
- esprime un parere consultivo sulla prima sezione della Relazione;
- ai sensi dell'articolo 114-bis TUF, 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.

2.4 Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

3. Principi della Politica di Remunerazione.

La remunerazione degli amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti strategiche è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti ed attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società. Le remunerazioni sono finalizzate a creare valore nel medio e lungo periodo per l'Emittente, gli azionisti e gli altri stakeholders. Inoltre, la Politica sulla Remunerazione è tesa ad incentivare le persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del management e quelli della generalità degli azionisti.

Sono previste delle parti variabili della remunerazione commisurate al raggiungimento di determinati obiettivi e performance. Qualora sia prevista una parte variabile, questa ha, comunque, un limite massimo e gli obiettivi individuali tengono conto degli obiettivi di medio e lungo periodo della Società e, nel contempo, sono: specifici, definiti, misurabili, realistici, adeguatamente sfidanti ed incentivanti. Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, bonus specifici agli Amministratori esecutivi, ai Dirigenti o ad altri soggetti specificamente individuati coinvolti nelle suddette operazioni.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF. Attualmente, non vi è alcun piano di attribuzione di azioni (*stock options*) ai managers e dipendenti del Gruppo.

La Politica sulla Remunerazione non prevede, come prassi, la sottoscrizione con amministratori, dirigenti o dipendenti che ricoprono ruoli di particolare rilevanza strategica, di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato. Come riportato nella successiva seconda Sezione, vi possono essere degli accordi ad hoc finalizzati a regolare le fattispecie di interruzione del rapporto o la cessazione della carica per motivi diversi dalla giusta causa o del giustificato motivo oggettivo (ad esempio in caso di risoluzione del rapporto ad iniziativa della Società in assenza di giusta causa o giustificato motivo oggettivo o risoluzione ad iniziativa della persona fisica per giusta causa quale, in via esemplificativa, la

sostanziale modifica del ruolo o delle deleghe attribuite e/o il cambio di controllo). In questo caso, qualora opportuno e conveniente, la Società valuta di volta in volta la possibile conclusione di tali accordi volti a disciplinare in modo consensuale la conclusione del rapporto. Fermi restando gli obblighi normativi e contrattuali, la Società si ispira agli standard di mercato avendo sempre riguardo al primario interesse sociale. Sempre in via eccezionale e in presenza di particolari situazioni, eventualmente anche in abbinamento agli accordi di cui sopra, il Gruppo può stipulare con l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dirigenti o altri dipendenti che ricoprono ruoli di particolare rilevanza strategica dei patti di non concorrenza che prevedano un corrispettivo rapportato alla retribuzione e alla durata e ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo è, comunque, riferito al settore merceologico ed all'ambito territoriale in cui opera il Gruppo. Nella definizione della presente politica sulla remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti. Gli Amministratori, esecutivi o meno, il Direttore Generale ed i Dirigenti usufruiscono di copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

4. Remunerazione degli amministratori

4.1 Gli Amministratori in generale. All'interno del Consiglio di Amministrazione il solo Presidente ed Amministratore Delegato Renato Soru ha poteri esecutivi. A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in occasione della loro nomina. Non sono previste delle maggiorazioni per il Presidente (vi è invece una remunerazione ad hoc per l'Amministratore Delegato) e per i membri dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione; non sono previsti dei gettoni di presenza mentre vengono rimborsate dalla Società le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico. La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari.

4.2 Amministratori esecutivi. Attualmente, la remunerazione dell'Amministratore Delegato, unico amministratore esecutivo, prevede una sola componente fissa unitamente ad alcuni benefit non monetari, mentre non è prevista una parte variabile. La remunerazione è in linea con la posizione ricoperta, l'impegno richiesto e le conoscenze e qualità necessarie e tale da attrarre, mantenere e motivare delle figure idonee al ruolo di Amministratore Delegato. Attualmente, non è prevista una parte variabile che, qualora successivamente inserita, andrebbe commisurata ai risultati di medio e lungo periodo della Società come illustrati nei Piani Strategici della Società.

5. Remunerazione dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti è stabilita in coerenza con i principi generali di cui sopra, è composta da una significativa componente fissa annuale, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e tale da attrarre, mantenere e motivare le necessarie figure professionali. Può essere presente una componente variabile annuale conseguibile a fronte del

raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali collegati ai risultati attesi in base al Piano Strategico approvato dalla Società. La componente variabile è commisurata ad obiettivi specifici e definiti, misurabili, realistici, adeguatamente sfidanti ed incentivanti ed, in ogni caso, con un limite tendenziale massimo pari a non più del 30% della remunerazione annua lorda fissa salvo delle eventuali deroghe per il Direttore Generale. E' prevista l'assegnazione di benefits non monetari come l'auto aziendale e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

SEZIONE II. La remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, Direttore Generale ed altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1. I compensi dei Consiglieri di Amministrazione.

1.1 Amministratori non esecutivi. Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso annuale fisso di 25 mila Euro lordi, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti di nomina del 15 maggio 2012, tale compenso è il medesimo percepito dal precedente Consiglio. Come detto, non sono previste delle maggiorazioni per il Presidente (vi è invece una remunerazione ad hoc per l'Amministratore Delegato) e per i membri dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione; non sono previsti dei gettoni di presenza mentre vengono rimborsate dalla Società le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico. La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari né alcuna indennità per la cessazione della carica.

1.2 Amministratori esecutivi. Attualmente, la remunerazione dell'Amministratore Delegato Renato Soru, unico amministratore esecutivo, prevede la sola componente fissa di 350 mila Euro lordi annui oltre rimborso delle spese sostenute per la carica ed unitamente a benefits non monetari valorizzati nella tabella n. 1 che segue; non è prevista una parte variabile. Il suddetto compenso è comprensivo dell'emolumento previsto per gli amministratori non esecutivi ed è stato deliberato, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2012 che ha confermato il precedente emolumento. Nella successiva riunione del 14 novembre 2013, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, il Consiglio ha approvato un accordo integrativo al contratto di amministrazione che prevede un'indennità pari a sei annualità del compenso annuo previsto dal contratto di amministrazione (per un importo complessivo lordo di Euro 2.100.000) nel caso di revoca senza giusta causa o dimissioni su richiesta della Società o degli azionisti di maggioranza o a seguito di limitazione dei poteri e cariche. Inoltre, la Società si obbliga a corrispondere all'Amministratore Delegato, a titolo di Trattamento di Fine Mandato (TFM), una somma lorda pari a Euro 60.000, per ogni anno o

frazione di anno di durata del rapporto di Amministrazione. Infine, il suddetto accordo integrativo, prevede un compenso pari ad Euro 800.000 lordi a fronte di un impegno di non concorrenza sul territorio nazionale per un periodo di dodici mesi successivi alla cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di Amministrazione.

2. I compensi dei membri del Collegio Sindacale.

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale è stato deliberato dall'Assemblea di nomina del 15 maggio 2012 che ha riconfermato il Collegio precedentemente in carica, non è previsto alcun compenso per i Sindaci supplenti salvo quanto dovuto per l'eventuale periodo di supplenza. La remunerazione deliberata dalla suddetta Assemblea di nomina è pari a 35 mila Euro lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale Paolo Tamponi e a 25 mila Euro lordi annui ciascuno per i Sindaci Effettivi Piero Maccioni e Andrea Zini, il precedente compenso era di 50 mila Euro lordi annui per il Presidente Paolo Tamponi e di 35 mila Euro lordi annui ciascuno per i Sindaci Effettivi Piero Maccioni e Andrea Zini. Per i membri del Collegio Sindacale non è previsto alcun compenso variabile, benefits non monetario o piani di incentivazione azionaria o di altro genere.

3. I compensi del Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Alla data delle presente relazione, il compenso di Luca Scano, Direttore Generale della controllata Tiscali Italia S.p.A., è pari ad Euro 200 mila annui lordi oltre il compenso come amministratore non esecutivo di Tiscali S.p.A. di cui al precedente punto 1 ed unitamente a benefits non monetari valorizzati nella tabella n. 1 che segue; è prevista una parte variabile commisurata al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo e con un massimo erogabile pari al 60% della retribuzione lorda annua. Nella riunione del 14 novembre 2013, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, il Consiglio ha approvato per il Direttore Generale un'indennità pari alla somma di 42 mensilità della retribuzione lorda, comprensiva della parte fissa e variabile, (importo complessivo pari a Euro 1.120.000) qualora, nei primi tre anni successivi ad un'operazione straordinaria che comporti il cambio di controllo o la cessione di asset rilevanti del Gruppo, intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro non ascrivibile a giusta causa o giustificato motivo oggettivo o le dimissioni per demansionamento o altra giusta causa o il rifiuto del trasferimento ad altra sede di lavoro. Tale indennità verrà corrisposta a titolo di integrazione del TFR e si intende comprensiva di ogni e qualsivoglia differente indennità normativamente e contrattualmente prevista, fra cui l'indennità sostitutiva del preavviso.

Attualmente, a giudizio della Società, vi sono cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai sensi della vigente normativa, alcuni dei quali sono dipendenti delle controllate Tiscali Italia S.p.A. o Vevisible Srl. Il compenso complessivo loro spettante è pari ad 851.678 Euro annui lordi unitamente a benefits non monetari complessivi valorizzati in Euro 47.328 annui lordi; è generalmente prevista una parte variabile commisurata al raggiungimento degli obiettivi di medio e

lungo periodo e con un massimo complessivo erogabile pari a 295.000 Euro lordi; non è previsto un apposito trattamento per la cessazione del rapporto di lavoro.

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

Attualmente non sono in essere piani di incentivazione azionaria o con altri strumenti finanziari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti.

5. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Le partecipazioni nella Società detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali sono riassunte nella tabella 2 di cui sotto. Dei cinque Dirigenti di cui sopra, solo uno di essi possedeva al 31 dicembre 2012 8.614 azioni ordinarie Tiscali S.p.A. e non aveva effettuato alcun acquisto o vendita durante il 2012.

TABELLA 1 - Compensi relativi all'esercizio 2013 (importi in migliaia di Euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo da cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari*	Altri compensi	Totale
Renato Soru	Presidente e Amm. Delegato	15/05/2012	Approvazione bilancio 2014	350	-	-	41	12**	403
Luca Scano	Consigliere	15/05/2012	Approvazione bilancio 2014	25	-	-	17,8	200***	242,8
Franco Grimaldi	Consigliere	15/05/2012	Approvazione bilancio 2014	25	-	-	-	-	25
Gabriele Racugno	Consigliere	15/05/2012	Approvazione bilancio 2014	25	-	-	-	72 ****	97
Assunta Brizio*****	Consigliere	28/08/2012	Approvazione bilancio 2014	25	-	-	-	-	25

* **Benefici non monetari: uso di telefono, auto aziendale e polizze assicurative e/o previdenziali.**

** **Rimborsi spese.**

*** **Compensi percepiti da Luca Scano come Direttore Generale della controllata Tiscali Italia S.p.A..**

**** **Compensi che lo studio professionale dell'Avvocato Gabriele Racugno percepisce per le sue attività consulenziali fornite alla controllata Tiscali Italia S.p.A..**

***** **Consigliere cooptato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 agosto 2012 e confermato dall'Assemblea dei Soci del 30.4.2013.**

Nome e cognome	Carica	Periodo da cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari*	Altri compensi	Totale
Paolo Tamponi	Presidente	15/05/2012	Approvazione bilancio 2014	35	-	-	-	-	35
Piero Maccioni	Sindaco Effettivo	15/05/2012	Approvazione bilancio 2014	25	-	-	-	-	25
Andrea Zini	Sindaco Effettivo	15/05/2012	Approvazione bilancio 2014	25	-	-	-	-	25
Rita Casu	Sindaco Supplente	15/05/2012	Approvazione bilancio 2014	-	-	-	-	-	-
Giuseppe Biondo	Sindaco Supplente	15/05/2012	Approvazione bilancio 2014	-	-	-	-	-	-

***Benefici non monetari: uso di telefono, auto aziendale e polizze assicurative e/o previdenziali.**

TABELLA 2 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Consiglio di Amministrazione

Nome – Cognome	Carica	N. azioni possedute al 01.01.13	N. azioni acquistate/sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.13
Renato Soru	Presidente e Amm. Delegato	331.133.617	-	-	331.133.617
Luca Scano	Consigliere e Direttore Generale	-	-	-	-
Franco Grimaldi	Consigliere	-	-	-	-
Gabriele Racugno	Consigliere	-	-	-	-
Assunta Brizio*	Consigliere	-	-	-	-

** Consigliere cooptato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 agosto 2012 e confermato nell'Assemblea dei Soci del 30.4.2013.*

Collegio Sindacale

Nome – Cognome	Carica	N. azioni possedute al 01.1.13	N. azioni acquistate/sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.13
Paolo Tamponi	Presidente	-	-	-	-
Piero Maccioni	Sindaco Effettivo	-	-	-	-
Andrea Zini	Sindaco Effettivo	-	-	-	-
Rita Casu	Sindaco Supplente	50	-	-	50
Giuseppe Biondo	Sindaco Supplente	-	-	-	-