

# **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE TISCALI S.P.A.**

**30 MARZO 2012**

## **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 30 marzo 2012, 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 31.12.2011 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 che descrive le linee essenziali della politica di remunerazione della Società, la seconda che riporta i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per quanto riguarda questi ultimi soggetti, i compensi sono forniti in modalità aggregata ai sensi della vigente normativa. Alla luce della funzione di capogruppo della Società, vengono riferiti anche i dati inerenti la società operativa italiana Tiscali Italia S.p.A., interamente posseduta dalla Società ed unica entità operativa del Gruppo.

## **SEZIONE I. La politica di remunerazione della Società.**

### **1. Introduzione.**

Nel corso dell’esercizio 2011, la Società non ha adottato una politica di remunerazione. La presente politica di remunerazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 30 marzo 2012, 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 determinazione delle retribuzioni degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei responsabili con responsabilità strategiche.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica andrà a scadere con l’approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti del bilancio al 31 dicembre 2011 e che eventuali successive modifiche alla politica di remunerazione saranno descritte nelle Relazioni attinenti agli esercizi successivi.

### **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 la Remunerazione ed il Collegio Sindacale.

### **2.1 Consiglio di Amministrazione.**

Il Consiglio di Amministrazione:

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

### **2.2 Comitato per la Remunerazione.**

Il Comitato per la Remunerazione 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), Victor Uckmar (Membro del Comitato ed Amministratore Indipendente) e Gabriele Racugno (Membro del Comitato ed Amministratore non esecutivo), il Comitato per la Remunerazione 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 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);
- esprime un parere consultivo sulla Relazione sulla Politica di Remunerazione;
- 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'articolo 114-bis TUF.

### **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, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità 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 coinvolti. 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 sono, nel contempo, specifici e definiti, misurabili, realistici, altamente 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 con responsabilità strategiche o ad altri soggetti specificamente individuati.

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 con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF. Attualmente è prossimo alla scadenza un piano di attribuzione di azioni (*stock options*) ai managers e dipendenti del Gruppo, tale piano scadrà il prossimo 3 maggio 2012 e, ad oggi, non vi sono assegnazioni di opzioni in essere.

La Politica sulla Remunerazione non prevede la sottoscrizione con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche 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. Nella definizione della presente politica sulla remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti. Gli Amministratori, esecutivi o meno, i Direttori Generali ed i Dirigenti con responsabilità strategiche 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 con Responsabilità Strategiche è stabilita in coerenza con i principi generali di cui sopra ed è composta da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da attrarre, mantenere e motivare le figure necessarie. 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, altamente 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'assegnazione di veicoli aziendali 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 applicato.

### **SEZIONE II. La remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, Direttori Generali 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 deliberato dall'Assemblea degli Azionisti di nomina del 21 dicembre 2009. 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 né un apposito trattamento per la cessazione della carica. Il suddetto compenso è comprensivo dell'emolumento previsto per gli amministratori non esecutivi ed è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2010 su proposta del Comitato per le Remunerazioni.

## **2. I compensi dei membri del Collegio Sindacale.**

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale è stato deliberato dall'Assemblea di nomina del 30 aprile 2009 ed è pari al compenso previsto dai tariffari dei Dottori Commercialisti maggiorato del 50% per il Presidente del Collegio Sindacale; non è previsto alcun compenso per i Sindaci supplenti salvo quanto dovuto per l'eventuale periodo di supplenza. La remunerazione come sopra determinata è stata pari nell'esercizio 2011 a 50 mila Euro lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale Paolo Tamponi e a 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 dei Direttori Generali 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 188 mila annui lordi oltre il compenso come amministratore non esecutivo 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 67% della retribuzione lorda annua; non è previsto un apposito trattamento per la cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, Luca Scano percepisce un compenso lordo annuo di 20 mila Euro quale Dirigente Preposto ai Documenti Contabili e Societari della Tiscali S.p.A..

Attualmente, a giudizio della Società, vi sono cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai sensi della vigente normativa, si precisa che tali soggetti sono dipendenti della controllata Tiscali

Italia S.p.A.. Il compenso complessivo loro spettante è pari ad 821.678 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 280.000 Euro; 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 è prossimo alla scadenza un piano di attribuzione di azioni (*stock options*) ai managers e dipendenti del Gruppo, tale piano scadrà il prossimo 3 maggio 2012 e, ad oggi, non vi sono assegnazioni di opzioni in essere.

**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. I cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui sopra non detenevano alcuna azione della Società né al 31 dicembre 2010 e né al 31 dicembre 2011.

**TABELLA 1 - Compensi relativi all'esercizio 2011 (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
<b>Renato Soru</b>	Presidente e Amm. Delegato	21.12.2009	15/05/2012	350	-	-	38	-	388
<b>Luca Scano</b>	Consigliere	21.12.2009	15/05/2012	25	-	-	12,2	208**	245,2
<b>Victor Uckmar</b>	Consigliere	21.12.2009	15/05/2012	25	-	-	-	-	25
<b>Franco Grimaldi</b>	Consigliere	21.12.2009	15/05/2012	25	-	-	-	-	25
<b>Gabriele Racugno</b>	Consigliere	21.12.2009	15/05/2012	25	-	-	-	70 ***	95

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

\*\* **Luca Scano percepisce dei compensi come Dirigente Preposto ai Documenti Contabili e Societari della Tiscali S.p.A. e Direttore Generale della controllata Tiscali Italia S.p.A.**

\*\*\* **Gabriele Racugno presta delle attività di consulenza legale tramite il suo studio alla controllata Tiscali Italia S.p.A.**

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
<b>Paolo Tamponi</b>	Presidente	12.21.2009	15/05/2012	50	-	-	-	-	50
<b>Piero Maccioni</b>	Sindaco Effettivo	30.04.2009	15/05/2012	35	-	-	-	-	35
<b>Andrea Zini</b>	Sindaco Effettivo	30.04.2009	15/05/2012	35	-	-	-	-	35
<b>Rita Casu</b>	Sindaco Supplente	30.04.2009	15/05/2012	-	-	-	-	-	-
<b>Giuseppe Biondo</b>	Sindaco Supplente	30.04.2009	15/05/2012	-	-	-	-	-	-

\***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**

<b>Nome – Cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>N. azioni possedute al 01.01.11</b>	<b>N. azioni acquistate/sottoscritte</b>	<b>N. azioni vendute</b>	<b>N. azioni possedute al 31.12.11</b>
<b>Renato Soru</b>	Presidente e Amm. Delegato	331.133.617	-	-	331.133.617
<b>Luca Scano</b>	Consigliere e Direttore Generale	-	-	-	-
<b>Victor Uckmar</b>	Consigliere	-	-	-	-
<b>Franco Grimaldi</b>	Consigliere	-	-	-	-
<b>Gabriele Racugno</b>	Consigliere	-	-	-	-

**Collegio Sindacale**

<b>Nome – Cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>N. azioni possedute al 01.1.11</b>	<b>N. azioni acquistate/sottoscritte</b>	<b>N. azioni vendute</b>	<b>N. azioni possedute al 31.12.11</b>
<b>Paolo Tamponi</b>	Presidente	-	-	-	-
<b>Piero Maccioni</b>	Sindaco Effettivo	-	-	-	-
<b>Andrea Zini</b>	Sindaco Effettivo	-	-	-	-
<b>Rita Casu</b>	Sindaco Supplente	50	-	-	50
<b>Giuseppe Biondo</b>	Sindaco Supplente	-	-	-	-