

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE TISCALI S.P.A.

25 marzo 2016

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 25 marzo 2016, 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 31.12.2015 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”) attribuiti o corrisposti nell’esercizio 2015. 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 Veesible 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.

SEZIONE I. La politica di remunerazione della Società.

1. Introduzione.

La presente politica di remunerazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2016, 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, 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 le Remunerazioni e il Collegio Sindacale.

2.1 Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e le Remunerazioni;

- determina, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche;
- definisce, su proposta del Comitato per le Nomine e le 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 le Remunerazioni.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni della Società è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione ed è composto, in prevalenza, da amministratori non esecutivi ed indipendenti. Il Comitato attualmente in carica, nominato nella riunione consiliare del 16 febbraio 2016, è composto da: Paola De Martini (Presidente del Comitato ed Amministratore Indipendente), Konstantin Yanakov, Nikolay Katorzhnov, Anna Belova (Amministratore Indipendente) e Franco Grimaldi (Amministratore Indipendente). Il Comitato per le Nomine e le 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 e finalità 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.

L'Assemblea dei Soci del 16 febbraio 2016 ha approvato il piano di Stock Option 2015-2019 (d'ora in poi il Piano) destinato a Renato Soru quale Presidente del Consiglio di Amministrazione e la relativa delega al Consiglio per l'aumento di capitale a servizio del suddetto Piano fino ad Euro 16.371.192,25. La delega riguarda l'emissione di massime 251.622.551 azioni ordinarie, al servizio di massime 251.622.551 opzioni da riservare a beneficiario del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, provvederà ad attribuire le opzioni e ad adottare apposito regolamento in linea con il Documento Informativo sul Piano già predisposto in sede di approvazione assembleare e disponibile nella sezione "Governance" del sito della Società.

La Politica sulla Remunerazione prevede, in casi specifici e da valutarsi di volta in volta, 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. Tali 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, se presente, 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.

A seguito del rinnovo degli organi sociali intervenuto con l'Assemblea del 16 febbraio 2016, all'interno del Consiglio di Amministrazione il Presidente Esecutivo, Renato Soru, e l'Amministratore Delegato, Riccardo Ruggiero, hanno poteri esecutivi delegati dal Consiglio stesso e la remunerazione è stabilita da apposite pattuizioni contrattuali con la Società. A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in occasione della loro nomina, l'Assemblea dei Soci del 16 febbraio 2016 ha deliberato un compenso annuo lordo di Euro 50.000, inoltre è previsto un compenso annuo lordo aggiuntivo di Euro 50.000 per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, come da delibera dello stesso Consiglio di Amministrazione. Non sono previste delle maggiorazioni per i membri dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, ma sono previsti dei gettoni di presenza e 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.

4.2.1 Presidente. Attualmente, la remunerazione del Presidente esecutivo, Renato Soru prevede una sola componente fissa di Euro 350.000 lordi annui unitamente ad alcuni benefit non monetari e a dei rimborsi spese, 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 Presidente del Consiglio di Amministrazione. 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. E' previsto che, su richiesta della Società, si attivi un patto di non concorrenza della durata di 12 mesi valido per il territorio nazionale a fronte del quale è previsto un corrispettivo lordo complessivo di Euro 800.000. Il Presidente non è destinatario dei compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione.

4.2.2 Amministratore Delegato. La remunerazione dell'attuale Amministratore Delegato, Riccardo Ruggiero, prevede, una componente fissa di Euro 700.000 lordi annui, alcuni benefit non monetari, il rimborso delle spese sostenute per la carica ed una componente variabile di massimi Euro 350.000 che sarà dovuta al raggiungimento di alcuni indicatori chiave di prestazione come saranno successivamente determinati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione e/o da ogni altro competente organo della Società. 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. L'Amministratore Delegato non è destinatario dei compensi fissi per la carica di Consigliere di Amministrazione

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

La remunerazione dei Direttori Generali, attualmente non previsto, e dei Dirigenti è stabilita in coerenza con i principi generali di cui sopra, è composta da una significativa componente fissa annuale, congrua 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. 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 per l'esercizio 2015.

1. I compensi dei Consiglieri di Amministrazione.

1.1 Amministratori non esecutivi. Agli Amministratori non esecutivi in carica nell'esercizio 2015 è stato riconosciuto un compenso annuale fisso di 25 mila Euro lordi, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti di nomina del 30 aprile 2015. Per l'esercizio 2015 non erano previste delle maggiorazioni per il Presidente, (vi era invece una remunerazione ad hoc per l'Amministratore Delegato) e per i membri dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione; non erano previsti dei gettoni di presenza, mentre sono state rimborsate dalla Società le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico. La Politica di Remunerazione non prevedeva la corresponsione di benefici non monetari né alcuna indennità per la cessazione della carica.

1.2 Amministratori esecutivi. La remunerazione dell'Amministratore Delegato Renato Soru, unico amministratore esecutivo nell'esercizio 2015, prevedeva 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 era prevista una parte variabile. Il suddetto compenso era comprensivo dell'emolumento previsto per gli amministratori non esecutivi ed era stato deliberato, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, dal Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2015. Inoltre il contratto di amministrazione prevedeva 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, dimissioni su richiesta della Società o degli azionisti di maggioranza, dimissioni a seguito di limitazione dei poteri e/o delle 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.

I compensi spettanti agli Amministratori per l'esercizio 2015 sono riassunti nella tabella 1 che segue.

2. I compensi dei membri del Collegio Sindacale.

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale in carica nell'esercizio 2015 è stato deliberato dall'Assemblea di nomina del 30 aprile 2015, che ha nominato Paolo Tamponi quale Presidente e Rita Casu e Andrea Zini Sindaci Effettivi. Non era previsto alcun compenso per i Sindaci supplenti salvo quanto dovuto per l'eventuale periodo di supplenza. La remunerazione deliberata dalla suddetta Assemblea di nomina era 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 Rita Casu e Andrea Zini. Per i membri del Collegio Sindacale non era previsto alcun compenso variabile, benefits non monetario o piani di incentivazione azionaria o di altro genere. Il compenso

effettivamente percepito dai membri del Collegio sindacale per l'esercizio 2015 è specificato nella tabella 1 che segue.

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

Nell'esercizio 2015 il compenso di Luca Scano, Direttore Generale della controllata Tiscali Italia S.p.A., era 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 ai benefits non monetari valorizzati nella successiva tabella n. 1. Vi era una parte variabile commisurata al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo 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 patto di stabilità (d'ora in poi "il Patto di Stabilità") che prevedeva un'indennità pari a 42 mensilità della retribuzione lorda, comprensiva della parte fissa e variabile, per un 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, le dimissioni per demansionamento o altra giusta causa, 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.

A seguito del completamento del processo di integrazione fra il Gruppo Tiscali ed il Gruppo Aria e al verificarsi delle condizioni previste nel Patto di Stabilità, Luca Scano ha rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche ricoperte nella Società e nelle Società del Gruppo. Coerentemente con la politica di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società e col Patto di Stabilità, Luca Scano riceverà un'indennità pari a lordi Euro 1.000.000 a titolo di integrazione del trattamento di fine rapporto, oltre alle competenze di relative al trattamento di fine rapporto stesso, con le seguenti modalità:

- Euro 150.000, entro e non oltre 10 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro così come in precedenza disciplinato;
- quanto al residuo importo lordo di Euro 850.000 mediante 8 rate mensili consecutive di pari importo a decorrere dal 31 maggio 2016.

Non è previsto alcun impegno di non concorrenza.

A giudizio della Società, nel corso del 2015 vi erano sei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai sensi della vigente normativa, alcuni dei quali dipendenti delle controllate Tiscali Italia S.p.A. o Veesible Srl. Il compenso complessivo loro spettante per l'esercizio 2015 è pari ad 1.005.412 Euro annui lordi oltre benefits non monetari complessivamente valorizzati in Euro 63.000 annui lordi. Generalmente è 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, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nell'esercizio 2015 non erano in essere piani di incentivazione azionaria o con altri strumenti finanziari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri Dirigenti.

5. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Le partecipazioni nella Società detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale nell'esercizio 2015 sono riassunte nella tabella 2 di cui sotto. Dei sei Dirigenti, solo uno di essi possedeva al 31 dicembre 2014 8.614 azioni ordinarie Tiscali S.p.A. e non aveva effettuato alcun acquisto o vendita durante il 2015.

TABELLA 1 - Compensi relativi all'esercizio 2015 (importi in migliaia di Euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo in 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	1.1.2015 - 31.12.2015	16/02/2016	350	-	-	41,4	70,7**	462,1
Luca Scano	Consigliere	1.1.2015 - 31.12.2015	16/02/2016	25	-	-	1,6	200***	226,6
Franco Grimaldi	Consigliere	1.1.2015 - 31.12.2015	16/02/2016	25	-	-	-	-	25
Gabriele Racugno	Consigliere	1.1.2015 - 31.12.2015	16/02/2016	25	-	-	-	72 ****	97
Assunta Brizio	Consigliere	1.1.2015 - 31.12.2015	16/02/2016	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..**

Nome e cognome	Carica	Periodo in 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	1.1.2015 - 31.12.2015	16/02/2016	35	-	-	-	-	35
Piero Maccioni	Sindaco Effettivo	1.1.2015 - 30.4.2015	30/04/2015	8.3	-	-	-	-	8.3
	Sindaco Supplente	30.4.2015 - 31.12.2015	16/02/2016	-	-	-	-	-	-
Andrea Zini	Sindaco Effettivo	1.1.2015 - 31.12.2015	16/02/2016	25	-	-	-	-	25
Rita Casu	Sindaco Supplente	1.1.2015 - 30.4.2015	30/04/2015	-	-	-	-	-	-
	Sindaco Effettivo	30.4.2015 - 31.12.2015	16/02/2016	16.6	-	-	-	-	16.6
Giuseppe Biondo	Sindaco Supplente	1.1.2015 - 30.4.2015	30/04/2015	-	-	-	-	-	-
Valeria Secchi	Sindaco Supplente	30.4.2015 - 31.12.2015	16/02/2016	-	-	-	-	-	-

TABELLA 2 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali al 31.12.2015

Consiglio di Amministrazione

Nome – Cognome	Carica	N. azioni possedute al 01.01.15	N. azioni acquistate/sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.15
Renato Soru	Presidente e Amm. Delegato	331.133.617	-	-	329.650.508
Luca Scano	Consigliere e Direttore Generale	-	-	-	-
Franco Grimaldi	Consigliere	-	-	-	-
Gabriele Racugno	Consigliere	-	-	-	-
Assunta Brizio	Consigliere	-	-	-	-

Collegio Sindacale

Nome – Cognome	Carica	N. azioni possedute al 01.1.15	N. azioni acquistate/ sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.15
Paolo Tamponi	Presidente	-	-	-	-
Piero Maccioni*	Sindaco Effettivo/Supplente	-	-	-	-
Andrea Zini	Sindaco Effettivo	-	-	-	-
Rita Casu**	Sindaco Supplente	-	-	-	-
Giuseppe Biondo	Sindaco Supplente	-	-	-	-
Valeria Secchi	Sindaco Supplente	-	-	-	-

* Sindaco Effettivo fino al 30/04/2015 e Sindaco Supplente dal 30/04/2015

**Sindaco Supplente fino la 30/04/2015 e Sindaco Effettivo dal 30/04/2015