



EI  **TOWERS**

**Relazione sulla
Remunerazione ai sensi
dell'art. 123-ter del D.
Lgs.58/1998 e delle
disposizioni di attuazione
emanate da Consob**



EI TOWERS S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017
ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e delle disposizioni di attuazione
emanate da Consob

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2017

Sito internet: www.eitowers.it

INDICE

INDICE	2
SEZIONE I	3
1. INTRODUZIONE	3
2. MODELLO DI GOVERNANCE	3
2.1 Organi e/o soggetti coinvolti.....	3
2.2 Comitato per la Remunerazione.....	4
2.3 Intervento di esperti indipendenti.....	4
3. FINALITÀ' E PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	5
3.1 Elementi della remunerazione in qualità di amministratori.....	5
3.2 Elementi della remunerazione in qualità di dirigenti con responsabilità strategiche.....	6
4. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI ANCHE A TITOLO DI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	6
5. INCENTIVAZIONE A MEDIO-LUNGO TERMINE	8
6. ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI: PATTI DI NON CONCORRENZA	9
7. PONDERAZIONE DEGLI ELEMENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO	9
8. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE/RISOLUZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI	9
9. POLITICA DI REMUNERAZIONE PER IL PRESIDENTE, PER GLI ALTRI AMMINISTRATORI E PER LO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI	9
SEZIONE II	11
<i>PRIMA PARTE</i>	11
1. AMMINISTRATORE DELEGATO GESTIONE	11
2. AMMINISTRATORE DELEGATO BUSINESS	12
3. ALTRI AMMINISTRATORI	13
4. COLLEGIO SINDACALE	14
<i>SECONDA PARTE</i>	14
Tabella 1.....	15
Tabella 2.....	27
Tabella 3b.....	29
Schema 7ter.....	32

SEZIONE I

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

1. Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2017, illustra i principi e le linee guida della politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di El Towers S.p.A. e fornisce informazioni sull'attuazione della politica stessa, in logica di trasparenza e di conformità alle normative vigenti e alle disposizioni regolamentari in materia.

Alla base della politica di remunerazione c'è la convinzione che esista uno stretto legame tra remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, performance aziendale e creazione di valore per gli azionisti.

La politica di remunerazione viene presentata all'Assemblea dei Soci per l'approvazione ai sensi delle disposizioni contenute nella delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011, in attuazione dell'articolo 123-*ter* del d.lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli amministratori nelle società quotate, dell'art. 13 del Regolamento Consob Operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 e dell'art. 7 lettera c) della Procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla Società e pubblicata sul sito www.eitowers.it, Sezione Governance/Parti correlate.

2. Modello di *governance*

2.1 *Organi e/o soggetti coinvolti*

La politica per la remunerazione è definita in maniera chiara e trasparente attraverso un processo che coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, la funzione aziendale competente (Direzione Risorse umane e Organizzazione) e l'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Con cadenza annuale, gli amministratori presentano all'Assemblea dei Soci la Relazione che descrive tale politica per l'approvazione.

Le linee generali della politica di remunerazione sono coerenti con il processo di pianificazione a medio lungo termine (piano pluriennale del Gruppo El Towers) e con il ciclo di *budget* a breve termine. Infatti:

- devono essere compatibili con gli obiettivi economico finanziari del Gruppo esplicitati nei piani pluriennali e nei *budget* esaminati dal Consiglio di Amministrazione;
- le componenti variabili della remunerazione sono legate alle principali grandezze economiche e finanziarie del Gruppo.

Il Comitato per la Remunerazione, riunitosi in data 20 marzo 2017, ha formulato una proposta di politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche; il Consiglio di Amministrazione ha esaminato ed approvato la politica nella riunione del 23 marzo 2017.

2.2 Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione di El Towers, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce, è composto interamente da amministratori non esecutivi ed indipendenti di cui almeno uno con un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. In particolare, il Consiglio, in data 22 aprile 2015, ha nominato quali componenti del Comitato i Consiglieri Alberto Giussani, confermato Presidente, Paola Casali e Francesco Sironi (eletto dall'Assemblea dalle liste di minoranza). Il Comitato per la Remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; 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; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Alle riunioni del Comitato ha partecipato, di norma, il Presidente e/o gli altri componenti del Collegio Sindacale.

Per maggiori informazioni sulle attività del Comitato per la remunerazione, si rinvia alla Relazione sul Governo societario e gli assetti proprietari disponibile sul sito della Società www.eitowers.it, Sezione Governance/Sistema di governance.

2.3 Intervento di esperti indipendenti

Il Comitato per la Remunerazione, nell'ambito della sopra citata valutazione periodica della politica di remunerazione degli amministratori, analizza e valuta l'equità e la competitività del pacchetto retributivo degli Amministratori Delegati, sia a livello complessivo che a livello di singole componenti, avvalendosi, se del caso, di consulenti esterni indipendenti esperti di politiche retributive.

Nel corso del 2016, la Società ha incaricato un consulente esterno specializzato, individuato in Willis Tower Watson ("WTW") – Tower Watson Italia S.r.l. - di effettuare un *benchmarking* di mercato aggiornato sull'utilizzo di Piani di incentivazione a lungo termine; il *peer group* ha riguardato principalmente società, italiane ed europee, attive nel settore delle infrastrutture. Il Consiglio di Amministrazione, in data 3 novembre 2016, ha dato mandato al Comitato di analizzare e valutare i risultati del *benchmarking*. Il Comitato per la Remunerazione, in data 14 dicembre 2016, valutata l'indipendenza di WTW, ha esaminato le risultanze dell'analisi effettuata ritenendo il Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine di El Towers varato nei precedenti esercizi, complessivamente, il più equilibrato in funzione di obiettivi strategici e rischi del Gruppo. Per maggiori dettagli si rimanda al successivo paragrafo 4.

Il Comitato non si è avvalso di esperti indipendenti nella predisposizione della politica di remunerazione.

3. Finalità e principi della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La politica di remunerazione di EIT Towers per gli Amministratori Delegati, anche a titolo di dirigenti con responsabilità strategiche, ha lo scopo di rafforzare valori, capacità e comportamenti allineandoli alle strategie di *business*, attraverso il riconoscimento della responsabilità e della criticità del ruolo ricoperto, dei risultati conseguiti, della qualità dell'apporto professionale, in ottica di competitività sul mercato del lavoro.

EIT Towers considera la politica retributiva una leva fondamentale per fidelizzare e motivare le risorse chiave e per contribuire a creare valore sostenibile nel medio-lungo termine per tutti gli *stakeholder*.

La struttura della remunerazione complessiva prevede un pacchetto bilanciato di elementi fissi e variabili, monetari e non monetari, finalizzato a rinforzare l'impegno, il contributo individuale e l'allineamento agli obiettivi strategici aziendali.

Il posizionamento retributivo complessivo deve essere tale da garantire la competitività rispetto al mercato esterno e assicurare l'equità interna, anche in coerenza con i livelli di *performance* espressi.

Per gli amministratori non esecutivi e/o indipendenti la remunerazione è finalizzata a riconoscere lo svolgimento delle attività assegnate e l'impegno richiesto e non prevede componenti variabili correlate alla *performance*.

3.1 Elementi della remunerazione in qualità di amministratori

La politica stabilisce principi e linee guida per la definizione della remunerazione:

- degli amministratori esecutivi¹, tra i quali gli Amministratori Delegati;
- degli altri amministratori della Società non esecutivi ed indipendenti, tra i quali il Presidente.

In ordine alla determinazione del compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Società, l'Assemblea dei Soci del 21 aprile 2015 ha deliberato di determinare:

- in Euro 310.000,00, con facoltà di prelievo in corso d'anno anche in più soluzioni, l'emolumento annuo lordo complessivo a favore del Consiglio di Amministrazione, comprensivo dell'importo spettante agli Amministratori investiti di particolare cariche, dando mandato al Consiglio di Amministrazione per la ripartizione dello stesso tra i propri componenti;
- in Euro 3.000,00 lordi per il Presidente e in Euro 1.500,00 lordi per i restanti amministratori, il gettone di presenza da attribuire agli amministratori per la partecipazione a ciascuna riunione sia del Consiglio di Amministrazione sia dei Comitati nominati dal Consiglio stesso.

¹ Dirigenti della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 22 aprile 2015, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e, per quanto di competenza, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha provveduto alla ripartizione del sopra citato emolumento annuo lordo complessivo tra i propri componenti, ivi compresi gli amministratori investiti di particolari cariche.

3.2 Elementi della remunerazione in qualità di dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

- **parte fissa**, che deve ricompensare le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute e dovrà essere allineata alle migliori prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di *retention*.
- **parte variabile**, che assicura la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, anche al di là di quanto definito di anno in anno in sede di budget, nel rispetto dei piani strategici pluriennali del Gruppo EIT Towers, e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli di tutti gli Azionisti. A tal fine può far ricorso a forme monetarie e/o azionarie, in funzione delle *best practices* di mercato e delle caratteristiche dello strumento utilizzato.
- **benefits**, intesi come forme non monetarie complementari alle altre componenti della remunerazione, che rappresentano elementi di vantaggio competitivo e rispondono a molteplici esigenze del dirigente (*welfare* e miglioramento qualità della vita).

4. La remunerazione degli Amministratori Delegati anche a titolo di dirigenti con responsabilità strategiche

Gli elementi retributivi per quanto riguarda la componente fissa di ciascuno dei due Amministratori Delegati si articolano in:

- **compensi** in qualità di amministratori investiti di particolari cariche. Come ricordato al precedente paragrafo 3.1, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e, per quanto di competenza, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, alla ripartizione dell'emolumento annuo lordo complessivo stabilito dall'Assemblea in favore dei propri componenti, ivi compresi gli amministratori investiti di particolari cariche. In particolare, la determinazione del compenso dei due Amministratori Delegati ha tenuto conto del settore di attività in cui EIT Towers opera e delle relative caratteristiche dell'attività di impresa concretamente svolta, nonché dei rispettivi ambiti di responsabilità delegati a ciascuno di essi dal Consiglio di Amministrazione;
- **retribuzione annua lorda** (c.d. RAL) in qualità di dirigente dipendente della Società, correlata alla significatività della posizione.

Per quanto riguarda la componente variabile della remunerazione, si prevede l'adozione di un sistema di incentivazione monetario (*cash-based*), per il triennio 2017-2019, legato al raggiungimento di risultati/obiettivi strategici di natura economico-gestionale, oggettivamente misurabili e verificabili, in continuità con la politica di remunerazione dei precedenti esercizi. Tale sistema, destinato agli Amministratori Delegati, in qualità di dirigenti con responsabilità strategiche, e ad altri dirigenti che occupano posizioni di rilievo nell'organizzazione del Gruppo EIT Towers, ha la finalità di supportare la realizzazione degli obiettivi di *business* della Società anche nel medio-lungo termine, garantendo un equilibrato bilanciamento tra la componente fissa e la componente

variabile della remunerazione dei propri dirigenti e assicurando l'allineamento degli obiettivi del *management* con quelli di tutti gli Azionisti. La componente variabile è così composta:

- *bonus annuale*, c.d. MBO, che misura i risultati economici ed operativi conseguiti dall'Azienda e dal singolo Dirigente nel corso dell'anno rispetto agli obiettivi stabiliti e può prevedere sia l'erogazione di un premio superiore a quello "*target*" in caso di raggiungimento di risultati eccezionali (con limite massimo pari al 125% del *target*), sia l'erogazione parziale o la mancata corresponsione del premio in caso di performance al di sotto delle aspettative (il sistema si attiva a partire dal raggiungimento del 95% degli obiettivi quantitativi assegnati).

In particolare, si prevede il collegamento degli incentivi con gli obiettivi strategici di redditività e sostenibilità patrimoniale del Gruppo EIT Towers (EBITDA, Free Cash Flow e Costi complessivi) fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione. La fissazione degli obiettivi di performance da raggiungere si basa sul *budget* annuale della Società ed è effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta o con il parere del Comitato per la Remunerazione.

- *differimento di quota parte del bonus annuale consuntivato*, la cui erogazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di medio-lungo termine (EBITDA e EBITDA meno CAPEX) identificati nel Piano Industriale del Gruppo EIT Towers. Per ciascun parametro di performance è prevista una scala di misurazione che prevede l'erogazione parziale o la mancata corresponsione del premio in caso di performance al di sotto delle aspettative (il sistema si attiva a partire dal raggiungimento del 95% degli obiettivi quantitativi assegnati). In caso di performance uguale o superiore al *target* di Piano, viene erogato il 100% del premio.

Il sistema di incentivazione, nel dettaglio, prevede:

- una quota del MBO consuntivato, 50%, è erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento a fronte del raggiungimento dei parametri MBO fissati dal Consiglio di Amministrazione (quota cd. "*Up-front*");
- una quota del MBO consuntivato, 25%, è differita obbligatoriamente; a fronte del differimento, l'azienda offre un premio aggiuntivo (cd. "*matching*") di pari ammontare. L'erogazione della quota differita del premio e del relativo *matching* è condizionata al raggiungimento di un obiettivo di performance pluriennale misurato in termini di EBITDA cumulato, rispetto ai *target* previsti di Piano Industriale, con riferimento all'orizzonte temporale di differimento (2 anni);
- una quota del MBO consuntivato, 25%, può essere differita volontariamente dal beneficiario; a fronte del differimento, l'azienda offre un premio aggiuntivo (cd. "*matching*") di pari ammontare. L'erogazione di tale quota differita del premio e del relativo *matching* è condizionata al raggiungimento di un obiettivo di performance pluriennale misurato in termini di differenza (EBITDA meno CAPEX, valori cumulati), rispetto ai *target* previsti di Piano Industriale, con riferimento all'orizzonte temporale di differimento (2 anni).

L'erogazione del premio maturato avviene a seguito del processo di consuntivazione dei parametri rilevanti ai fini della sua determinazione. Il Comitato per la Remunerazione verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Consiglio di Amministrazione per i dirigenti con responsabilità strategiche.

Complessivamente, la componente variabile della remunerazione deve essere di norma inferiore al 50% della componente fissa annua.

L'erogazione della componente variabile della remunerazione è subordinata al mantenimento del rapporto di lavoro con la Società dei dirigenti beneficiari. Sono previste clausole specifiche in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (cd. "*bad leaver*", "*good leaver*") e clausola di *claw back* in forza della quale l'azienda può richiedere ai beneficiari la restituzione di somme già erogate o trattenere, in tutto o in parte, le somme da erogare in attuazione del Sistema qualora la determinazione e/o il riconoscimento di tali somme siano avvenuti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati. Il Sistema di incentivazione variabile sopra descritto (di seguito anche il "Sistema" o il "Piano") è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

* * *

L'Azienda può inoltre far ricorso a *premi una tantum* in relazione a specifiche operazioni/particolari impegni aventi caratteristiche di eccezionalità. L'importo di tale premio non può in ogni caso essere superiore al 100% del premio "*target*" (MBO) deliberato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del sistema di incentivazione variabile descritto nel presente paragrafo. L'assegnazione di tali premi prevede l'iter di proposizione/approvazione delle funzioni aziendali e degli Organi Competenti (Direzione Risorse umane e Organizzazione, Comitato per la Remunerazione e Consiglio di Amministrazione).

In qualità di amministratori non è prevista una componente variabile del compenso.

A completamento del pacchetto retributivo, El Towers offre, infine, benefici non monetari, quali piani e polizze sanitarie di Gruppo, per aumentare il livello di prevenzione e sicurezza ad integrazione di quanto previsto a livello di contrattazione nazionale.

In linea con le *best practices* è prevista inoltre una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi nell'esercizio delle loro funzioni sia in qualità di amministratore sia in quanto dirigente.

5. Incentivazione a medio-lungo termine

Sono attualmente in corso di attuazione i Sistemi di incentivazione monetari di medio-lungo termine di El Towers S.p.A. relativi ai trienni 2015-2017 e 2016-2018 approvati rispettivamente dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2015 e 24 febbraio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione².

Entro il primo semestre del corrente esercizio, successivamente all'approvazione del bilancio 2016 da parte dell'Assemblea, il Comitato per la Remunerazione verificherà il raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione relativamente alle quote differite (25% obbligatoria e 25% volontaria) e relativi *matching* di cui al Sistema di incentivazione monetario 2014-2016³ (biennio di differimento 2015-2016). Con la consuntivazione ed eventuale erogazione delle quote differite, tale Sistema cesserà di avere efficacia.

² Cfr. Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio 2015 e dell'esercizio 2016 disponibili sul sito www.eitowers.it, sezione Governance/Remunerazione.

³ Cfr. Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio 2014 disponibile sul sito www.eitowers.it, sezione Governance/Remunerazione.

In data 23 marzo 2017, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato il Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine di El Towers per il triennio 2017-2019. Per maggiori dettagli si rimanda al precedente paragrafo 4.

6. Altri elementi retributivi: patti di non concorrenza

El Towers non ha in essere patti di non concorrenza con gli amministratori esecutivi e non ne prevede l'adozione nel prossimo futuro.

7. Ponderazione degli elementi del pacchetto retributivo

Le tabelle seguenti illustrano la ponderazione a target delle diverse componenti dell'offerta retributiva degli Amministratori Delegati, anche in qualità di dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi.

Ipotesi A)

	Componente Fissa		Componente Variabile*	
	<i>RAL</i>	<i>Compenso</i>	<i>Up-front</i>	<i>Differito + matching</i>
Amministratori Delegati (valori medi)	53,95%	18,42%	9,21%	18,42%

* Sistema di incentivazione variabile con differimento volontario

Ipotesi B)

	Componente Fissa		Componente Variabile*	
	<i>RAL</i>	<i>Compenso</i>	<i>Up-front</i>	<i>Differito + matching</i>
Amministratori Delegati (valori medi)	56,56%	19,31%	14,48%	9,65%

* Sistema di incentivazione variabile senza differimento volontario

8. Trattamenti previsti in caso di cessazione/risoluzione degli amministratori esecutivi

El Towers non ha ritenuto di definire trattamenti specifici in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro degli amministratori esecutivi.

E' infatti politica della Società non regolare ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o del mandato.

9. Politica di remunerazione per il Presidente, per gli altri amministratori e per lo svolgimento di particolari incarichi

In linea con le migliori prassi di mercato, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli altri amministratori (uno esecutivo⁴ e gli altri indipendenti) è previsto un compenso annuale fisso e un gettone di presenza in funzione della effettiva partecipazione alle riunioni degli organi sociali

⁴ Dirigente della Società. In virtù del rapporto di lavoro dipendente e in qualità di dirigente è beneficiario di RAL, sistemi di incentivazione variabile monetari a medio-lungo termine, benefici non monetari e di eventuali premi 'una tantum'.

di cui fanno parte. Tale compenso è commisurato all'impegno richiesto e allo svolgimento delle attività assegnate.

Come ricordato al precedente paragrafo 3.1, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, all'uopo riunitosi, e, per quanto di competenza, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, alla ripartizione dell'emolumento annuo lordo complessivo stabilito dall'Assemblea in favore dei propri componenti, ivi compresi gli amministratori investiti di particolari cariche. In particolare, la determinazione del compenso del Presidente ha tenuto conto altresì del ruolo non esecutivo e indipendente dello stesso.

Il gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio e/o dei Comitati è stato determinato dall'Assemblea dei Soci del 21 aprile 2015 in Euro 3.000,00 lordi per il Presidente e in Euro 1.500,00 lordi per i restanti amministratori.

La presente politica è stata elaborata con riferimento all'Emittente e tenendo in considerazione le caratteristiche e le peculiarità del contesto e delle attività specifiche svolte, senza prendere a riferimento altre Società.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

Nella presente sezione della Relazione è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori Delegati, anche a titolo di dirigenti con responsabilità strategiche, degli altri amministratori e del Collegio Sindacale con l'obiettivo di evidenziarne la coerenza con la Politica in materia di remunerazione nell'Esercizio di riferimento (2016).

1. Amministratore Delegato Gestione

Nel 2016, il Signor Guido Barbieri ha percepito, in coerenza con la politica di remunerazione di riferimento, una retribuzione così composta:

- **componente fissa** pari a Euro 397.693,14, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a Euro 297.693,14 e il compenso per la carica ricoperta per tutto il 2016 è pari a Euro 100.000,00.

Non è previsto alcun trattamento in caso di scioglimento anticipato del rapporto, compresi patti di non concorrenza.

- **componente variabile annua:**

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2015-2017

In attuazione del Sistema monetario 2015-2017 di EIT Towers e sulla base dei risultati di redditività e sostenibilità patrimoniale dell'esercizio 2015 conseguiti dal Gruppo EIT Towers, è stato consuntivato l'importo di Euro 125.000,00 (comprensivo di *over performance* di Euro 25.000,00) a titolo di MBO di competenza 2015. Il 50% di tale importo, pari a Euro 62.500,00, è stato erogato "*up-front*" nell'esercizio 2016.

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2016-2018

Per l'esercizio 2016 è stato deliberato, in attuazione del Sistema monetario 2016-2018 di EIT Towers, un MBO *target* di Euro 100.000,00. Tale importo è soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi quantitativi di redditività e sostenibilità patrimoniale del Gruppo EIT Towers fissati per l'esercizio stesso, a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2016 da parte dell'Assemblea (erogazione 2017).

* * *

Nessun premio *una tantum* è stato liquidato nel 2016.

- **componente variabile a medio-lungo termine:**

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2014-2016

In attuazione del Sistema monetario 2014-2016 di EIT Towers, l'importo di Euro 62.500,00, relativo all'ammontare complessivo delle quote differite (25% volontaria e 25% obbligatoria) dell'MBO di competenza 2014 consuntivato, è soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi pluriennali fissati con riferimento al biennio di differimento (2015-2016) entro il

primo semestre del corrente esercizio, successivamente all'approvazione del Bilancio al 31.12.2016 da parte dell'Assemblea. Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati *'matching'* di pari ammontare (erogazione 2017).

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2015-2017

In attuazione del Sistema monetario 2015-2017 di El Towers, l'importo di Euro 62.500,00, relativo all'ammontare complessivo delle quote differite (25% volontaria e 25% obbligatoria) dell'MBO di competenza 2015 consuntivato, è soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi pluriennali fissati entro il primo semestre dell'anno successivo al biennio di differimento (2016-2017). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati *'matching'* di pari ammontare.

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2016-2018

A fronte della scelta già effettuata dal beneficiario nel corso del 2016, il 50% dell'MBO *target* 2016 (25% quota volontaria e 25% quota obbligatoria + relativi *matching* di pari ammontare) sarà differito e consuntivato secondo i termini previsti dal Sistema monetario 2016-2018.

* * *

Si segnala che il Signor Guido Barbieri è tra i beneficiari del Piano di *Stock Option* 2010 su azioni Mediaset S.p.A. Le opzioni sono state a suo tempo attribuite al Signor Guido Barbieri, prima del trasferimento presso la Società, in quanto all'epoca dirigente del Gruppo Mediaset.

- **Benefits:** il valore dei *benefits* assegnati è pari a Euro 2.053,11.

2. Amministratore Delegato Business

Nel 2016, il Signor Valter Gottardi ha percepito, in coerenza con la politica di remunerazione di riferimento, una retribuzione così composta:

- **componente fissa** pari a Euro 392.633,34, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a Euro 292.633,34 e il compenso per la carica ricoperta per tutto il 2016 è pari a Euro 100.000,00.

Non è previsto alcun trattamento in caso di scioglimento anticipato del rapporto, compresi patti di non concorrenza.

- **componente variabile annua:**

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2015-2017

In attuazione del Sistema monetario 2015-2017 di El Towers e sulla base dei risultati di redditività e sostenibilità patrimoniale dell'esercizio 2015 conseguiti dal Gruppo El Towers, è stato consuntivato l'importo di Euro 125.000,00 (comprensivo di *over performance* di Euro 25.000,00) a titolo di MBO di competenza 2015. Il 50% di tale importo, pari a Euro 62.500,00, è stato erogato "*up-front*" nell'esercizio 2016.

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2016-2018

Per l'esercizio 2016 è stato deliberato, in attuazione del Sistema monetario 2016-2018 di El Towers, un MBO *target* di Euro 100.000,00. Tale importo è soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi quantitativi di redditività e sostenibilità patrimoniale del

Gruppo EIT Towers fissati per l'esercizio stesso, a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2016 da parte dell'Assemblea (erogazione 2017).

* * *

Nessun premio *una tantum* è stato liquidato nel 2016.

- **componente variabile a medio-lungo termine:**

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2014-2016

In attuazione del Sistema monetario 2014-2016 di EIT Towers S.p.A., l'importo di Euro 62.500,00, relativo all'ammontare complessivo delle quote differite (25% volontaria e 25% obbligatoria) dell'MBO di competenza 2014 consuntivato, è soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi pluriennali fissati con riferimento al biennio di differimento (2015-2016) entro il primo semestre del corrente esercizio, successivamente all'approvazione del Bilancio al 31.12.2016 da parte dell'Assemblea. Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati '*matching*' di pari ammontare (erogazione 2017).

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2015-2017

In attuazione del Sistema monetario 2015-2017 di EIT Towers, l'importo di Euro 62.500,00, relativo all'ammontare complessivo delle quote differite (25% volontaria e 25% obbligatoria) dell'MBO di competenza 2015 consuntivato, è soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi pluriennali fissati entro il primo semestre dell'anno successivo al biennio di differimento (2016-2017). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati '*matching*' di pari ammontare.

Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2016-2018

A fronte della scelta già effettuata dal beneficiario nel corso del 2016, il 50% dell'MBO target 2016 (25% quota volontaria e 25% quota obbligatoria + relativi '*matching*' di pari ammontare) sarà differito e consuntivato secondo i termini previsti dal Sistema monetario 2016-2018.

* * *

Si segnala che il Signor Valter Gottardi è tra i beneficiari del *Piano di Stock Option* 2010 su azioni Mediaset S.p.A. Le opzioni sono state a suo tempo attribuite al Signor Valter Gottardi, prima del trasferimento presso la Società, in quanto all'epoca dirigente del Gruppo Mediaset.

- **Benefits:** il valore dei *benefits* assegnati è pari a Euro 2.024,27.

3. Altri amministratori

Nel 2016, gli altri amministratori della Società hanno percepito i seguenti compensi per la carica:

- Alberto Giussani, Presidente: Euro 50.000,00;
- Paola Casali: Euro 10.000,00 ;
- Manlio Cruciatti: Euro 10.000,00;

- Piercarlo Invernizzi⁵: Euro 10.000,00;
- Rosa Maria Lo Verso: Euro 10.000,00 ;
- Michele Pirotta: Euro 10.000,00;
- Francesco Sironi: Euro 10.000,00.

* * *

Per i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari di Mediaset S.p.A. si rinvia alle informazioni contenute nei piani di compensi previsti dall'art. 114-*bis* del Testo unico della Finanza, disponibili sul sito internet www.mediaset.it.

4. Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2014 ha nominato il Collegio Sindacale della Società nelle persone dei Signori Antonio Aristide Mastrangelo (Presidente), Francesco Vittadini e Anna Girello (Sindaci Effettivi), determinando in Euro 60.000,00 il compenso annuo lordo a favore del Presidente del Collegio Sindacale e in Euro 40.000,00 il compenso annuo lordo a favore di ciascun Sindaco Effettivo.

Il Collegio Sindacale in carica scadrà con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016.

Nel 2016 i Sindaci hanno percepito i seguenti compensi:

- Antonio Aristide Mastrangelo: Euro 60.000,00;
- Francesco Vittadini: Euro 40.000,00, oltre ad Euro 19.000,00 complessivi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale delle società controllate TowerTel S.p.A. (per Euro 15.000,00) e Nettrotter S.r.l. (per Euro 4.000,00⁶);
- Anna Girello: Euro 42.000,00 (importo comprensivo di rimborso spese).

SECONDA PARTE

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio di riferimento (2016) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma utilizzando le tabelle riportate in calce alla presente Relazione.

Lissone, 23 marzo 2017

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Alberto Giussani



⁵ Amministratore esecutivo, dirigente della Società.

⁶ In carica dal 20 aprile 2016.

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
								Compensi variabili non equity							
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (1)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro	
Barbieri Guido	AD	1.1. - 31.12	bilancio 2017												
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				100.000	12.000	297.693,14		62.500 (2)		2.053,11		474.246,25			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000	12.000	297.693,14		62.500 (2)		2.053,11		474.246,25			
Parziale compensi da società controllate e collegate															
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				100.000	12.000	297.693,14		62.500 (2)		2.053,11		474.246,25			

Note:

(1) In virtù del rapporto di lavoro dipendente.

(2) Importo erogato "up-front" nel corso del 2016 (competenza 2015) in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2015-2017. Per i dettagli si rinvia alla corrispondente Tabella 3B di cui alla presente Relazione.

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore Delegato

A - Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze ⁽¹⁾	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Casali Paola (Membro CR)	A	1.1. - 31.12	bilancio 2017											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	18.000							28.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	18.000							28.000		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.000	18.000							28.000		

Note:

⁽¹⁾ Tale voce comprende l'importo dei gettoni presenze percepiti per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle riunioni del Comitato per la Remunerazione.

Carica ricoperta:

P – Presidente

AD - Amministratore Delegato

A – Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze ⁽¹⁾	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Cruciatti Manlio (Membro CCR)	A	1.1. - 31.12	bilancio 2017											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	22.500							32.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	22.500							32.500		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.000	22.500							32.500		

Note:

⁽¹⁾ Tale voce comprende l'importo dei gettoni presenze percepiti per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle riunioni del Comitato Controllo e Rischi.

Carica ricoperta:

P – Presidente

AD - Amministratore Delegato

A – Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze ⁽¹⁾	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Giussani Alberto (Membro CCR e CR)	P	1.1. - 31.12	bilancio 2017											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				50.000	46.500							96.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	46.500							96.500		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				50.000	46.500							96.500		

Note:

⁽¹⁾ Tale voce comprende l'importo dei gettoni presenze percepiti per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione.

Carica ricoperta:

P – Presidente

AD - Amministratore Delegato

A – Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi (1)	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (1)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Gottardi Valter	AD	1.1. - 31.12	bilancio 2017											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				100.000	12.000	292.633,34		62.500 (2)		2.024,27		469.157,61		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000	12.000	292.633,34		62.500 (2)		2.024,27		469.157,61		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				100.000	12.000	292.633,34		62.500 (2)		2.024,27		469.157,61		

Note:

(1) In virtù del rapporto di lavoro dipendente.

(2) Importo erogato "up-front" nel corso del 2016 (competenza 2015) in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2015-2017. Per i dettagli si rinvia alla corrispondente Tabella 3B di cui alla presente Relazione.

Carica ricoperta:

P – Presidente

AD - Amministratore Delegato

A – Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi ⁽¹⁾	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari ⁽¹⁾	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Invernizzi Piercarlo	A	1.1. - 31.12	bilancio 2017											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	12.000	163.879,84		30.250 ⁽²⁾		1.106,95		217.236,79		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	12.000	163.879,84		30.250 ⁽²⁾		1.106,95		217.236,79		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.000	12.000	163.879,84		30.250 ⁽²⁾		1.106,95		217.236,79		

Note:

⁽¹⁾ In virtù del rapporto di lavoro dipendente.

⁽²⁾ Importo erogato "up-front" nel corso del 2016 (competenza 2015) in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2015-2017. Per i dettagli si rinvia alla corrispondente Tabella 3B di cui alla presente Relazione.

Carica ricoperta:

P – Presidente

AD - Amministratore Delegato

A – Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
								Compensi variabili non equity							
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro	
Rosa Maria Lo Verso	A	1.1. - 31.12	bilancio 2017												
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	12.000							22.000			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	12.000							22.000			
Parziale compensi da società controllate e collegate															
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				10.000	12.000							22.000			

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore Delegato

A - Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze (1)	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Pirotta Michele (Membro CCR)	A	1.1. - 31.12	bilancio 2017											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	33.000							43.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	33.000							43.000		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.000	33.000							43.000		

Note:

(1) Tale voce comprende l'importo dei gettoni presenze percepiti per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo e Rischi.

Carica ricoperta:

P – Presidente
 AD - Amministratore Delegato
 A – Amministratore
 PCS - Presidente del Collegio sindacale
 SE - Sindaco effettivo
 Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi
 Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze ⁽¹⁾	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Francesco Sironi (Membro CR)	A	1.1. - 31.12	bilancio 2017											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	18.000							28.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	18.000							28.000		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.000	18.000							28.000		

Note:

⁽¹⁾ Tale voce comprende l'importo dei gettoni presenze percepiti per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per la Remunerazione.

Carica ricoperta:

P – Presidente

AD - Amministratore Delegato

A – Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Mastrangelo Antonio Aristide	PCS	1.1. - 31.12	bilancio 2016											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				60.000								60.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000								60.000		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				60.000								60.000		

Carica ricoperta:

P - Presidente

AD - Amministratore Delegato

A - Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Vittadini Francesco	SE	1.1. - 31.12	bilancio 2016											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				40.000								40.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000								40.000		
Parziale compensi da società controllate e collegate				19.000 ⁽¹⁾								19.000 ⁽¹⁾		
(II) Compensi da controllate e collegate				19.000 ⁽¹⁾								19.000 ⁽¹⁾		
(III) Totale				59.000								59.000		

Note:

⁽¹⁾ Tale voce comprende l'importo dei compensi percepiti per la carica di Presidente del Collegio Sindacale nelle società controllate Towertel S.p.A. e Nettrotter S.r.l..

Carica ricoperta:

P – Presidente

AD - Amministratore Delegato

A – Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(1 bis)	(1 ter)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
								Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Ritribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Girello Anna	SE	1.1. - 31.12	bilancio 2016											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				42.000 ⁽¹⁾								42.000 ⁽¹⁾		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42.000 ⁽¹⁾								42.000 ⁽¹⁾		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				42.000 ⁽¹⁾								42.000 ⁽¹⁾		

Note:

⁽¹⁾ Importo comprensivo di rimborso spese nella misura di Euro 2.000.

Carica ricoperta:

P – Presidente

AD - Amministratore Delegato

A – Amministratore

PCS - Presidente del Collegio sindacale

SE - Sindaco effettivo

Membro CCR - Comitato Controllo e Rischi

Membro CR - Comitato per la Remunerazione

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Guido Barbieri	AD																
I)		Assemblea Mediaset S.p.A. 22.04.2009 ⁽¹⁾	50.000	4,92	23.06.2013 22.06.2016										50.000		
II) Compensi da controllate e collegate																	
III) Totale			50.000												50.000		

⁽¹⁾ Opzioni attribuite nell'esercizio 2010 in qualità di dirigente del Gruppo Mediaset, prima del trasferimento presso la Società.

AD - Amministratore Delegato

Nome e Cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Valter Gottardi	AD																
I)		Assemblea Mediaset S.p.A. 22.04.2009 ⁽¹⁾	50.000	4,92	23.06.2013 22.06.2016										50.000		
II) Compensi da controllate e collegate																	
III) Totale			50.000												50.000		

⁽¹⁾ Opzioni attribuite nell'esercizio 2010 in qualità di dirigente del Gruppo Mediaset, prima del trasferimento presso la Società.

AD - Amministratore Delegato

Tabella 3B: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (2016)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogato	Ancora Differiti	
Guido Barbieri	Amministratore Delegato								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	26/06/2014 ⁽¹⁾			2015-2016 ⁽²⁾			62.500 ⁽³⁾	
	Piano B (data relativa delibera)	07/05/2015 ⁽⁴⁾			2016-2017 ⁽⁵⁾		62.500 ⁽⁶⁾	62.500 ⁽⁷⁾	
	Piano C (data relativa delibera)	04/05/2016 ⁽⁸⁾		100.000 ⁽⁹⁾	2017-2018 ⁽¹⁰⁾				
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale				100.000 ⁽⁹⁾			62.500 ⁽⁶⁾	125.000 ⁽³⁾⁽⁷⁾	

⁽¹⁾ Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2014-2016 (in qualità di dirigente della Società).

⁽²⁾ Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2014-2016 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.

⁽³⁾ Importo corrispondente alle quote differite volontaria e obbligatoria, rispettivamente pari al 25% ciascuna, dell'MBO di competenza 2014 consuntivato, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati entro il primo semestre dell'anno successivo al biennio di differimento (2015-2016). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati 'matching' di pari ammontare.

⁽⁴⁾ Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2015-2017 (in qualità di dirigente della Società).

⁽⁵⁾ Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2015-2017 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.

⁽⁶⁾ Importo, pari al 50% dell'MBO di competenza 2015, erogato "up-front" nell'esercizio 2016 a fronte della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati (importo 'consuntivato' totale pari a Euro 125.000 comprensivo di over performance di Euro 25.000).

⁽⁷⁾ Importo corrispondente alle quote differite volontaria e obbligatoria, rispettivamente pari al 25% ciascuna, dell'MBO di competenza 2015 consuntivato, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati entro il primo semestre dell'anno successivo al biennio di differimento (2016-2017). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati 'matching' di pari ammontare.

⁽⁸⁾ Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2016-2018 (in qualità di dirigente della Società).

⁽⁹⁾ Importo 'target' MBO 2016 deliberato in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2016-2018, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2016.

⁽¹⁰⁾ Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2016-2018 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (2016)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogato	Ancora Differiti	
Valter Gottardi	Amministratore Delegato								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	26/06/2014 ⁽¹⁾			2015-2016 ⁽²⁾			62.500 ⁽³⁾	
	Piano B (data relativa delibera)	07/05/2015 ⁽⁴⁾			2016-2017 ⁽⁵⁾		62.500 ⁽⁶⁾	62.500 ⁽⁷⁾	
	Piano C (data relativa delibera)	04/05/2016 ⁽⁸⁾		100.000 ⁽⁹⁾	2017-2018 ⁽¹⁰⁾				
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale				100.000 ⁽⁹⁾			62.500 ⁽⁶⁾	125.000 ^{(3) (7)}	

⁽¹⁾ Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2014-2016 (in qualità di dirigente della Società).

⁽²⁾ Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2014-2016 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.

⁽³⁾ Importo corrispondente alle quote differite volontaria e obbligatoria, rispettivamente pari al 25% ciascuna, dell'MBO di competenza 2014 consuntivato, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati entro il primo semestre dell'anno successivo al biennio di differimento (2015-2016). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati 'matching' di pari ammontare.

⁽⁴⁾ Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2015-2017 (in qualità di dirigente della Società).

⁽⁵⁾ Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2015-2017 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.

⁽⁶⁾ Importo, pari al 50% dell'MBO di competenza 2015, erogato "up-front" nell'esercizio 2016 a fronte della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati (importo 'consuntivato' totale pari a Euro 125.000 comprensivo di over performance di Euro 25.000).

⁽⁷⁾ Importo corrispondente alle quote differite volontaria e obbligatoria, rispettivamente pari al 25% ciascuna, dell'MBO di competenza 2015 consuntivato, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati entro il primo semestre dell'anno successivo al biennio di differimento (2016-2017). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati 'matching' di pari ammontare.

⁽⁸⁾ Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2016-2018 (in qualità di dirigente della Società).

⁽⁹⁾ Importo 'target' MBO 2016 deliberato in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2016-2018, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2016.

⁽¹⁰⁾ Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2016-2018 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (2016)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogato	Ancora Differiti	
Piercarlo Invernizzi	Amministratore								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	(1)			2015-2016 (2)			26.250 (3)	
	Piano B (data relativa delibera)	(4)			2016-2017 (5)		30.250 (6)	30.250 (7)	
	Piano C (data relativa delibera)	(8)		50.000 (9)	2017-2018 (10)				
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale				50.000 (9)			30.250 (6)	56.500 (3)/(7)	

(1) Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2014-2016 (in qualità di dirigente della Società).

(2) Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2014-2016 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.

(3) Importo corrispondente alle quote differite volontaria e obbligatoria, rispettivamente pari al 25% ciascuna, dell'MBO di competenza 2014 consuntivato, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati entro il primo semestre dell'anno successivo al biennio di differimento (2015-2016). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati 'matching' di pari ammontare.

(4) Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2015-2017 (in qualità di dirigente della Società).

(5) Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2015-2017 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.

(6) Importo, pari al 50% dell'MBO di competenza 2015, erogato "up-front" nell'esercizio 2016 a fronte della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati (importo 'consuntivato' totale pari a Euro 60.500 comprensivo di over performance di Euro 10.500).

(7) Importo corrispondente alle quote differite volontaria e obbligatoria, rispettivamente pari al 25% ciascuna, dell'MBO di competenza 2015 consuntivato, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati entro il primo semestre dell'anno successivo al biennio di differimento (2016-2017). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati 'matching' di pari ammontare.

(8) Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2016-2018 (in qualità di dirigente della Società).

(9) Importo 'target' MBO 2016 deliberato in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2016-2018, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2016.

(10) Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2016-2018 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.

SCHEMA N. 7 ter**TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo**

Cognome Nome	Carica in EIT Towers S.p.A.	Società partecipata	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.12.2015	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.12.2016
Barbieri Guido	AD	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	2.000			2.000
Casali Paola	A	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12				
Cruciatti Manlio	A	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12				
Giussani Alberto	P	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12				
Gottardi Valter	AD	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12				
Invernizzi Piercarlo	A	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	12.500			12.500
Lo Verso Rosa Maria	A	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12				
Pirotta Michele	A	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12				
Sironi Francesco	A	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	600			600
Antonio Aristide Mastrangelo	PCS	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12				
Vittadini Francesco	SE	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12				
Girello Anna	SE	EIT Towers S.p.A.	1.1 - 31.12				

Legenda:

A – Amministratore
 AD - Amministratore delegato
 P - Presidente del Consiglio di Amministrazione
 PCS - Presidente del Collegio Sindacale
 SE - Sindaco effettivo