

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

**10 maggio 2018**

## **PREMESSA**

La presente relazione sulla remunerazione (“Relazione”) è stata predisposta dalla Tiscali S.p.A. (la “Società” o l’“Emittente”) 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 10 maggio 2018, 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 31.12.2017 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, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche “Dirigenti”) attribuiti o corrisposti nell’esercizio 2017. Vista la primaria funzione di holding della Società, vengono considerati anche i Dirigenti delle società operative del Gruppo, Tiscali Italia S.p.A., Aria S.p.A. e Vevisible Srl, interamente possedute, rispettivamente, direttamente e indirettamente, dalla Società. Per quanto riguarda i Dirigenti, i compensi sono forniti in modalità aggregata ai sensi della vigente normativa.

## **SEZIONE I. La Politica di Remunerazione della Società.**

### **1. Introduzione.**

La presente Politica di Remunerazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2018, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, unitamente alla approvazione della Relazione. La Politica di Remunerazione definisce, in accordo alle raccomandazioni del Codice, le finalità perseguite ed i principi che sono alla base della determinazione delle retribuzioni degli organi di amministrazione 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, era inizialmente composto da: Paola De Martini (Presidente del Comitato ed Amministratore Indipendente), Konstantin Yanakov, Nikolay Katorzhnov, Anna Belova (Amministratore Indipendente) e Franco Grimaldi (Amministratore Indipendente). A seguito delle dimissioni di Konstantin Yanakov e Nikolay Katorzhnov, in data 24 febbraio 2017, sono stati nominati membri del Comitato Dmitry Gavrilin e Sergey Sukhanov. 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.

In linea con le previsioni del Codice, i lavori del Comitato sono coordinati da un Presidente, le riunioni si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Alle riunioni del Comitato possono intervenire, ove preventivamente invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione.

Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato per la Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie e si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente. Il Comitato può altresì avvalersi dei servizi di un consulente esterno per ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

### **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, ove presente, 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. 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.

La Politica di Remunerazione ha l'obiettivo di attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo dell'organizzazione, adeguate alla complessità e specializzazione del business. La Politica di Remunerazione è, quindi, legata alla valutazione di indicatori di performance individuali e aziendali al fine di creare un sistema integrato che misuri e premi la performance individuale in coerenza con indicatori economico-finanziari di crescita aziendale. La Politica di Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento:

- adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta;
- definizione di limiti per le componenti variabili;
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di performance riferiti all'erogazione delle componenti variabili.

La Politica di Remunerazione è finalizzata al perseguimento degli interessi di breve e medio-lungo periodo della Società. A tal fine la composizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo;
- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e performance attraverso meccanismi che stabiliscono la corresponsione di diversi livelli di premi legati a conseguimenti parziali o totali degli obiettivi;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

L'assegnazione delle componenti variabili (di breve o di medio-lungo periodo) della remunerazione è legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance, quantitativi e/o qualitativi, che sono ragionevolmente predeterminati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e sono: specifici, definiti, misurabili, realistici, adeguatamente sfidanti ed incentivanti.

I principi che orientano la Politica di Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sopra descritti si applicano sia con riferimento alla Società, sia, eventualmente, con riferimento ad analoghe figure chiave presenti in rilevanti società appartenenti al gruppo facente capo all'Emittente.

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.

#### **4. Componenti della remunerazione**

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche include una componente fissa, una componente variabile di breve periodo e incentivi a lungo termine al fine di favorire il raggiungimento di specifici obiettivi nell'interesse di tutti gli azionisti. Soprattutto la componente di incentivi a lungo termine è volta a privilegiare il raggiungimento di obiettivi di ampio periodo nell'ottica di allineare l'interesse dei manager a quello dei soci.

##### **4.1 Componente fissa**

Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato: (i) alla specializzazione professionale; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e (iii) alle responsabilità.

La componente fissa della remunerazione è comunque sufficiente a remunerare l'amministratore o il dirigente anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance. Data la finalità di attrarre e motivare professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle best practice in materia.

##### **4.2 Componente variabile di breve periodo - Management by Objectives**

Una parte della remunerazione variabile è correlata alla performance nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la performance individuale sia i risultati della Società e del Gruppo. La componente variabile della remunerazione non è mai superiore al 30% della remunerazione fissa.

Nella riunione del 27 ottobre 2017 il Comitato per le Nomine e Remunerazioni ha approvato le linee guida del sistema di incentivazione manageriale (MBO) per l'anno 2017, che prevede per ogni ruolo l'assegnazione di un set di obiettivi. In particolare, per rafforzare il concetto di comune partecipazione al raggiungimento dei risultati aziendali, è stato scelto di adottare un obiettivo comune e trasversale (NET EBITDA) uguale per tutti i beneficiari di MBO. Suddetto obiettivo è considerato condizione necessaria per l'erogazione dei premi. Accanto a tale obiettivo comune, sono stati individuati degli obiettivi specifici ed individuali, ciascuno con un peso percentuale per l'erogazione del premio. Inoltre, l'Emittente, in ottemperanza con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana ed in coerenza con le best practice di mercato, ha previsto l'adozione di meccanismi di "claw-back" nei sistemi di incentivazione variabile e si riserva di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei compensi erogati sulla base di risultati che si siano rivelati non effettivi o non duraturi, in base alle specifiche previsioni del piano.

#### **4.3 Incentivi a lungo termine**

La componente variabile della remunerazione è altresì orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico; (ii) favorirne la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

Con riferimento ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, l'Assemblea dei Soci del 16 febbraio 2016 ha approvato il piano di Stock Option 2015-2019 (d'ora in poi il Piano 2015-2019) destinato a Renato Soru quale Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica all'epoca della delibera 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.

L'Assemblea dei Soci del 16 giugno 2016 ha approvato il Piano di Stock Option 2016 – 2021 (d'ora in poi il Piano 2016-2021) riservato all'Amministratore Delegato ed al management del Gruppo e l'aumento del capitale sociale, a pagamento e in via scindibile, per un importo di massimi Euro 25.193.708 da imputarsi a capitale, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, commi 5 e 6, cod. civ., mediante

emissione di massime n. 314.528.189 nuove azioni ordinarie Tiscali, al servizio di massime 314.528.189 opzioni valide per la sottoscrizione di azioni ordinarie da riservare all'Amministratore Delegato ed al management del Gruppo quali beneficiari del Piano 2016 - 2021. Nel corso del 2017 sono venuti meno 4 soggetti beneficiari per un totale di 38.529.834 opzioni.

Il Piano 2016 – 2021 è descritto nel documento ex Articolo 114-bis del TUF già predisposto in sede di approvazione assembleare e disponibile nella sezione “Governance” del sito della Società.

#### **4.4 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

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.

#### **4.5 Copertura assicurativa**

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.

Nella definizione della presente politica sulla remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

## **5 Remunerazione degli amministratori**

### 5.1 Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche

La remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e si costituisce di: (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e (ii) componenti variabili di cui al precedente paragrafo 4.

### 5.2 Remunerazione degli amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è di norma determinata dall'Assemblea all'atto della nomina. La remunerazione degli amministratori non è legata ai risultati economici della Società.

### 5.3 Remunerazione dei direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei Direttori Generali, figura attualmente non prevista, 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. E', inoltre, 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 2017.**



## **1. I compensi dei Consiglieri di Amministrazione.**

### 1.1 Amministratori non esecutivi.

Agli Amministratori non esecutivi in carica dal 16 febbraio 2016 è stato riconosciuto un compenso annuo lordo di 50 mila Euro lordi, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti di nomina del 16 febbraio 2016. Inoltre il Consiglio di Amministrazione del 16 febbraio 2016, ha deliberato sulla corresponsione di un gettone di presenza per i membri dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico.

Con riferimento al consigliere Alexander Okun, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 22 febbraio 2016 che lo stesso percepisca un compenso lordo annuo di Euro 50 mila, aggiuntivo alla remunerazione quale Amministratore, per la carica di Vice Presidente, ricoperta dal 16 febbraio al 12 maggio 2016. Successivamente, a seguito delle dimissioni di Renato Soru dalla carica di presidente e della nomina di Alexander Okun quale Presidente del Consiglio di Amministrazione, in data dal 22 luglio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che lo stesso percepisca un compenso lordo annuo di Euro 50 mila, aggiuntivo alla remunerazione quale Amministratore, per la carica di Presidente.

Con riferimento al consigliere Paola De Martini, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 22 febbraio 2016 che la stessa percepisca un compenso lordo annuo di Euro 25 mila, aggiuntivo alla remunerazione quale Amministratore, per la carica di *Corporate Secretary*.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari né alcuna indennità per la cessazione della carica.

### 1.2 Amministratori esecutivi.

In data 28 giugno 2016, previo parere positivo espresso dal Comitato Parti Correlate, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione un accordo che regola i termini e le condizioni della cessazione dalle cariche operative ricoperte da Renato Soru presso varie società del Gruppo a seguito delle sue dimissioni. In tale contesto, è stata prevista la corresponsione di un importo annuo onnicomprensivo pari a Euro 300.000 fino al 30 aprile 2018, alcuni benefit non monetari, oltre ad un rimborso spese mensile fino a massimi Euro 1000. Renato Soru percepisce, inoltre, il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione. 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 determinati 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 ed è 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.

I compensi spettanti agli Amministratori per l'esercizio 2017 sono riassunti nella tabella 1 che segue.

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

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale in carica dal 16 febbraio 2016 era stato deliberato dall'Assemblea di nomina del 16 febbraio 2016, che ha nominato Paolo Tamponi quale Presidente e Emilio Abruzzese e Valeria Calabi Sindaci Effettivi. Non è previsto alcun compenso per i Sindaci supplenti salvo quanto dovuto per l'eventuale periodo di supplenza. La remunerazione deliberata dalla suddetta Assemblea di nomina è pari a 45 mila Euro lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale Paolo Tamponi e a 35 mila Euro lordi annui ciascuno per i Sindaci Effettivi Emilio Abruzzese e Valeria Calabi. Per i membri del Collegio Sindacale non è previsto alcun compenso variabile, benefits non monetario o piani di incentivazione azionaria o di altro genere.

Il compenso maturato dai membri del Collegio sindacale per l'esercizio 2017 è specificato nella tabella 1 che segue.

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

A giudizio della Società, nel corso del 2017 vi erano quindici Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai sensi della vigente normativa, alcuni dei quali dipendenti delle controllate Tiscali Italia S.p.A., Aria S.p.A. o Vevisible Srl. Il compenso complessivo loro spettante per l'esercizio 2017 è pari ad 1.490.763 Euro annui lordi. La componente di remunerazione variabile commisurata al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo è predeterminata in un importo massimo complessivo erogabile al 31.12.2017 pari a 335.000 Euro lordi. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi definiti su base individuale.

## **4. Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Nell'esercizio 2017 non erano in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri Dirigenti.

I dettagli del Piano 2015-2019 e del Piano 2016 – 2021 di cui al precedente punto 4.3 della Sezione I, sono riportati nella Tabella 2 che segue.

#### **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 2017 sono riassunte nella tabella 3 di cui sotto. Dei quindici Dirigenti, tre di essi possedevano complessivamente al 31 dicembre 2017 333.907 azioni ordinarie Tiscali S.p.A. e non avevano effettuato alcun acquisto o vendita durante il 2017.

**TABELLA 1 - Compensi relativi all'esercizio 2017 (importi in migliaia di Euro)**

**Consiglio di Amministrazione in carica dal 1.1.2017 al 31.12.2017**

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti per la carica	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari*	Altri compensi	Totale
Alexander Okun	Presidente	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	133.836				133.836
Renato Soru	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	50.000		81.017	300.000	431.017
Riccardo Ruggiero	Amministratore Delegato	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	728.000		4.867		732.867
Franco Grimaldi	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	52.000	5.000		383	57.383
Paola De Martini	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	75.000	5.000			80.000
Anna Belova	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	50.000	5.000		1.919	56.919
Alice Soru	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	50.000				50.000
Konstantin Yanakov	Consigliere	1.1.2017 – 1.2.2017		4.384				4.384
Nikolay Katorzhnov	Consigliere	1.1.2017 – 1.2.2017		4.384				4.384
Dmitry Gavrilin	Consigliere	24.2.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	42.466	2.000			44.466

<b>Sergey Sukhanov</b>	Consigliere	24.2.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	42.466	2.000			44.466
------------------------	-------------	---------------------------	-------------------------------------	--------	-------	--	--	--------

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

**Collegio Sindacale in carica dal 1.1.2017 al 31.12.2017**

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti per la carica	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari*	Altri compensi	Totale
<b>Paolo Tamponi</b>	Presidente	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	46.800	-	-	-	46.800
<b>Emilio Abruzzese</b>	Sindaco Effettivo	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	36.800	-	-	-	36.800
<b>Valeria Calabi</b>	Sindaco Effettivo	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	36.800	-	-	-	36.800
<b>Augusto Valchera</b>	Sindaco Supplente	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	-	-	-	-	-
<b>Federica Solazzi Badioli</b>	Sindaco Supplente	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvazione bilancio 31.12.2017	-	-	-	-	-

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

Nome e cognome o categoria (1)	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	<b>QUADRO 2</b>							
		<i>Stock option Piano 2015-2019</i>							
		<b><u>Sezione 1</u></b>							
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8)							
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente	Opzioni esercitate (13)	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
Renato Soru	Amministratore di Tiscali S.p.A.	16.2.2016	Opzione call con liquidazione su azioni di Tiscali S.p.A.	Non applicabile	Non applicabile	Non applicabile	Tranche 1 Euro 0,060  Tranche 2 0,069  Tranche 3 0,078	Non applicabile	Dal 24.12.2016 al 24.6.2019 come segue:  Tranche 1 dal 24.12.2016 al 24.12.2018  Tranche 2 dal 24.12.2017 al 24.12.2018  Tranche 3

Note: Opzioni complessive n. 251.622.551 (esercitabili nella Tranche 1 n. 157.264.095, esercitabili nella Tranche 2 n. 47.179.228 esercitabili nella Tranche 3 n. 47.179.228)

Nome e cognome o categoria  (1)	Carica  (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	<b>QUADRO 2</b>
		<i>Stock option Piano 2016 - 2021</i>
		<b><u>Sezione 2</u></b>  Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari  (9)

		Data delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Numero opzioni	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
<b>Componenti del Consiglio di Amministrazione della Società Emittente</b>								
(2) Riccardo Ruggiero	Amministratore Delegato di Tiscali S.p.A.	16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	125.811.278	Data delibera cda e cpr:  12.5.2016	Euro 0,0700	n.d.	dal 25 dicembre 2017 al 24 dicembre 2019
<b>Componenti del Consiglio di Amministrazione delle Società Controllate</b>								



(2) Dario Amata	Amministratore di Vevisible s.r.l.	16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	6.290.499	Data delibera cda e cpr:  12.5.2016	Prima Tranche: Euro 0,0700  Seconda Tranche:  0,0886  Terza Tranche:  0,1019	n.d.	Prima Tranche: dal 25 dicembre 2017 al 24 dicembre 2019  Seconda Tranche:  dal 25 dicembre 2019 al 24 dicembre 2020
(2) Massimo Castelli	Amministratore di Tiscali Italia S.p.A.	16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	22.017.000	Data delibera cda e cpr:  12.5.2016	Prima Tranche: Euro 0,0700  Seconda Tranche:  0,0886  Terza Tranche:  0,1019	n.d.	Prima Tranche: dal 25 dicembre 2017 al 24 dicembre 2019  Seconda Tranche:  dal 25 dicembre 2019 al 24 dicembre 2020

(2) Marco Lorenzo	De Amministratore di Tiscali Italia S.p.A.	16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	22.017.000	Data delibera cda e cpr:  12.5.2016	Prima Tranche: Euro 0,0700  Seconda Tranche:  0,0886  Terza Tranche:  0,1019	n.d.	Prima Tranche: dal 25 dicembre 2017 al 24 dicembre 2019  Seconda Tranche:  dal 25 dicembre 2019 al 24 dicembre 2020
(2) Paolo Perfetti *	Amministratore di Tiscali Italia S.p.A.	16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	22.017.000	Data delibera cda e cpr:  12.5.2016	Prima Tranche: Euro 0,0700  Seconda Tranche:  0,0886  Terza Tranche:  0,1019	n.d.	Prima Tranche: dal 25 dicembre 2017 al 24 dicembre 2019  Seconda Tranche:  dal 25 dicembre 2019 al 24 dicembre 2020



Note								
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente</b>								
(6) Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente (n. 6)		16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	43.090.197	Data delibera cda e cpr:  12.5.2016	Prima Tranche: Euro 0,0700  Seconda Tranche:  0,0886  Terza Tranche:  0,1019	n.d.	Prima Tranche: dal 25 dicembre 2017 al 24 dicembre 2019  Seconda Tranche:  dal 25 dicembre 2019 al 24 dicembre 2020
Note								
Nella presente categoria sono inclusi n. 4 beneficiari (per un totale di n. 30.509.199 Opzioni) che fanno parte altresì della categoria dei beneficiari Componenti del Consiglio di Amministrazione delle Società Controllate (v. sopra).								
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche di Società Controllate</b>								

(6) Dirigenti con responsabilità strategiche di società controllate (n.1 )		16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	8649435	Data delibera cda e cpr:  12.5.2016	Prima Tranche: Euro 0,0700  Seconda Tranche: 0,0886  Terza Tranche: 0,1019	n.d.	Prima Tranche: dal 25 dicembre 2017 al 24 dicembre 2019  Seconda Tranche:  dal 25 dicembre 2019 al 24 dicembre 2020
Note								
<b>Altri Dipendenti dell'Emittente</b>								
(7)	===	===	===	===	===	===	===	===
Note								
<b>Altri Dipendenti di Società Controllate</b>								

(7) Altri dipendenti di società controllate appartenenti al Gruppo Tiscali (n. 4)		16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	16.670.088	Data delibera cda e cpr:  12.5.2016	Prima Tranche: Euro 0,0700  Seconda Tranche:  0,0886  Terza Tranche:  0,1019	n.d.	Prima Tranche: dal 25 dicembre 2017 al 24 dicembre 2019  Seconda Tranche:  dal 25 dicembre 2019 al 24 dicembre 2020
Note								
<b>Collaboratori non dipendenti dell'Emittente</b>								
(7) Collaboratori di società controllate appartenenti al Gruppo Tiscali (n. 1)		16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	22.017.000	Data delibera cda e cpr:  12.5.2016	Prima Tranche: Euro 0,0700  Seconda Tranche:  0,0886  Terza Tranche:  0,1019	n.d.	Prima Tranche: dal 25 dicembre 2017 al 24 dicembre 2019  Seconda Tranche:  dal 25 dicembre 2019 al 24 dicembre 2020

Note								
Il Collaboratore sopra indicato è altresì incluso nella categoria dei beneficiari Componenti del Consiglio di Amministrazione delle Società Controllate (v. sopra).								
<b>Collaboratori non dipendenti di Società Controllate</b>								
(7)	===	===	===	===	===	===	===	===
Note								

**TABELLA 3 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali al 31.12.2016**

**Consiglio di Amministrazione**

Nome – Cognome	Carica	N. azioni possedute al 01.01.17	N. azioni acquistate/sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.17
<b>Renato Soru</b>	consigliere	329.650.508	-	-	316.050.508
<b>Riccardo Ruggiero</b>	Amministratore Delegato	-	-	-	-
<b>Alex Okun</b>	Presidente	-	-	-	-

<b>Franco Grimaldi</b>	Consigliere	-	-	-	-
<b>Anna Belova</b>	Consigliere	-	-	-	-
<b>Paola De Martini</b>	Consigliere	-	-	-	-
<b>Konstantin Yanakov</b>	Consigliere	-	-	-	-
<b>Nikolay Katorzhnov</b>	Consigliere	-	-	-	-
<b>Alice Soru</b>	Consigliere	-	-	-	-

***Collegio Sindacale***

<b>Nome – Cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>N. azioni possedute al 01.1.17</b>	<b>N. azioni acquistate/ sottoscritte</b>	<b>N. azioni vendute</b>	<b>N. azioni possedute al 31.12.17</b>
<b>Paolo Tamponi</b>	Presidente	-	-	-	-
<b>Emilio Abruzzese</b>	Sindaco Effettivo	-	-	-	-
<b>Valeria Calabi</b>	Sindaco Effettivo	-	-	-	-



<b>Augusto Valchera</b>	Sindaco Supplente				
<b>Federica Solazzi Badioli</b>	Sindaco Supplente	-	-	-	-