

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018

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 22 marzo 2018



**EI TOWERS S.p.A.**

Via Zanella, 21 - 20851 Lissone (MB)

Codice fiscale e numero di iscrizione presso il Registro

Imprese di Monza e Brianza: 12916980159

Partita IVA: 01055010969

[www.eitowers.it](http://www.eitowers.it)

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Mediaset S.p.A.

**EI  TOWERS**

# INDICE

---

<b>SEZIONE 1</b>	4
<b>01</b> Introduzione	6
<b>02</b> Modello di governance	7
<b>2.1</b> Organi e/o soggetti coinvolti	7
<b>2.2</b> Comitato per la Remunerazione	7
<b>2.3</b> Intervento di esperti indipendenti	8
<b>03</b> Finalità e principi della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche	9
<b>3.1</b> Elementi della remunerazione degli amministratori	9
<b>3.2</b> Elementi della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	10
<b>04</b> La remunerazione degli amministratori delegati con posizione di dirigenti con responsabilità strategiche	11
<b>05</b> Incentivazione a medio-lungo termine	15
<b>06</b> Altri elementi retributivi	16
<b>07</b> Ponderazione degli elementi del pacchetto retributivo	17
<b>08</b> Trattamenti previsti in caso di cessazione / risoluzione	19
<b>09</b> Politica di remunerazione per il Presidente e per gli altri amministratori	20

<b>SEZIONE 2 (PRIMA PARTE)</b>	22
<b>01</b> Amministratore Delegato Gestione	24
<b>02</b> Amministratore Delegato Business	25
<b>03</b> Altri amministratori	26
<b>04</b> Collegio Sindacale	27
<b>SEZIONE 2 (SECONDA PARTE)</b>	28
<b>TABELLA 1</b>	30
<b>TABELLA 3B</b>	39
<b>SCHEMA 7 TER</b>	42

# SEZIONE 1

---

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



# 01

---

## INTRODUZIONE

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2018, 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. (di seguito la “Società” o “El Towers”) 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](http://www.eitowers.it), Sezione Governance/Parti correlate.

Si ricorda che con l’Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2017 verrà a scadere, ai sensi di legge e di Statuto, il mandato dell’attuale Consiglio di Amministrazione nominato in data 21 aprile 2015.

Nella presente Relazione, la Società intende dare continuità alle linee guida di politica di remunerazione definite negli

scorsi esercizi per gli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo El Towers, non modificandone in maniera sostanziale l’impianto a seguito del rinnovo del Consiglio stesso.

In ottica di continuo miglioramento, si è comunque proceduto ad una più dettagliata descrizione di alcuni aspetti della remunerazione disciplinati nella presente politica, al fine di perseguire un dialogo sempre più costruttivo ed efficace con azionisti e investitori.

Degli eventuali cambiamenti e variazioni che dovessero intervenire nel corso del corrente esercizio rispetto alla presente politica, la cui attuazione è demandata al nuovo Consiglio di Amministrazione, verrà dato conto nella successiva Relazione annuale sulla remunerazione.

## 02

# 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, Organizzazione e Servizi) 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. In particolare:

- 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 2018, 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 22 marzo 2018.

## 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 hanno partecipato, di norma, il Presidente e/o altri componenti del Collegio Sindacale. Nessun amministratore esecutivo ha preso parte alle riunioni del Comitato stesso.

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](http://www.eitowers.it), Sezione Governance/Sistema di governance.

## 2.3 INTERVENTO DI ESPERTI INDIPENDENTI

---

Il Comitato per la Remunerazione, nell'ambito della valutazione periodica della politica di remunerazione, analizza e valuta l'equità e la competitività del pacchetto retributivo degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, 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 2017, in occasione della definizione dell'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il Signor Valter Gottardi, Amministratore Delegato e dirigente con responsabilità strategiche di El Towers, comunicato al mercato lo scorso 14 dicembre (di seguito l'"Accordo"), la Società ha incaricato Georgeson S.r.l., consulente esterno indipendente, di svolgere una specifica analisi di mercato in tema di "*severance payments*" i cui contenuti sono stati presentati al Comitato per la Remunerazione. Per maggiori dettagli sull'Accordo si rinvia alla Sezione II della presente Relazione.

Il Comitato, in sede di predisposizione della presente politica di remunerazione, ha tenuto altresì conto dell'analisi svolta sempre da Georgeson S.r.l., all'uopo incaricata dalla Società, su best practices del settore e politiche di voto degli azionisti ai fini di un sempre maggiore allineamento della policy con pratiche di mercato e raccomandazioni degli investitori.

## 03

# FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La politica di remunerazione per gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo El Towers, 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.

El 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 DEGLI AMMINISTRATORI

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

- degli amministratori esecutivi<sup>1</sup>, 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:

<sup>1</sup> Dirigenti della Società.

- 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.

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 DEI DIRIGENTI \_ CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Il pacchetto retributivo si articola nelle seguenti componenti:

- **parte fissa**, costituita da RAL ed eventuali compensi per le cariche rivestite all'interno delle società del Gruppo, che deve ricompensare le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute ed 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 El 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).

## 04

# LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI CON POSIZIONE DI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Per quanto riguarda la *componente fissa* della remunerazione degli Amministratori Delegati, in funzione anche della posizione di dirigenti con responsabilità strategiche, gli elementi retributivi 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. La determinazione del compenso degli Amministratori Delegati tiene conto del settore di attività in cui El Towers opera e delle relative caratteristiche dell'attività di impresa concretamente svolta, nonché degli ambiti di responsabilità delegati dal Consiglio di Amministrazione;
- **retribuzione annua lorda** (c.d. RAL) in qualità di dirigente 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 2018-2020, legato al raggiungimento di risultati/obiettivi strategici di natura eco-

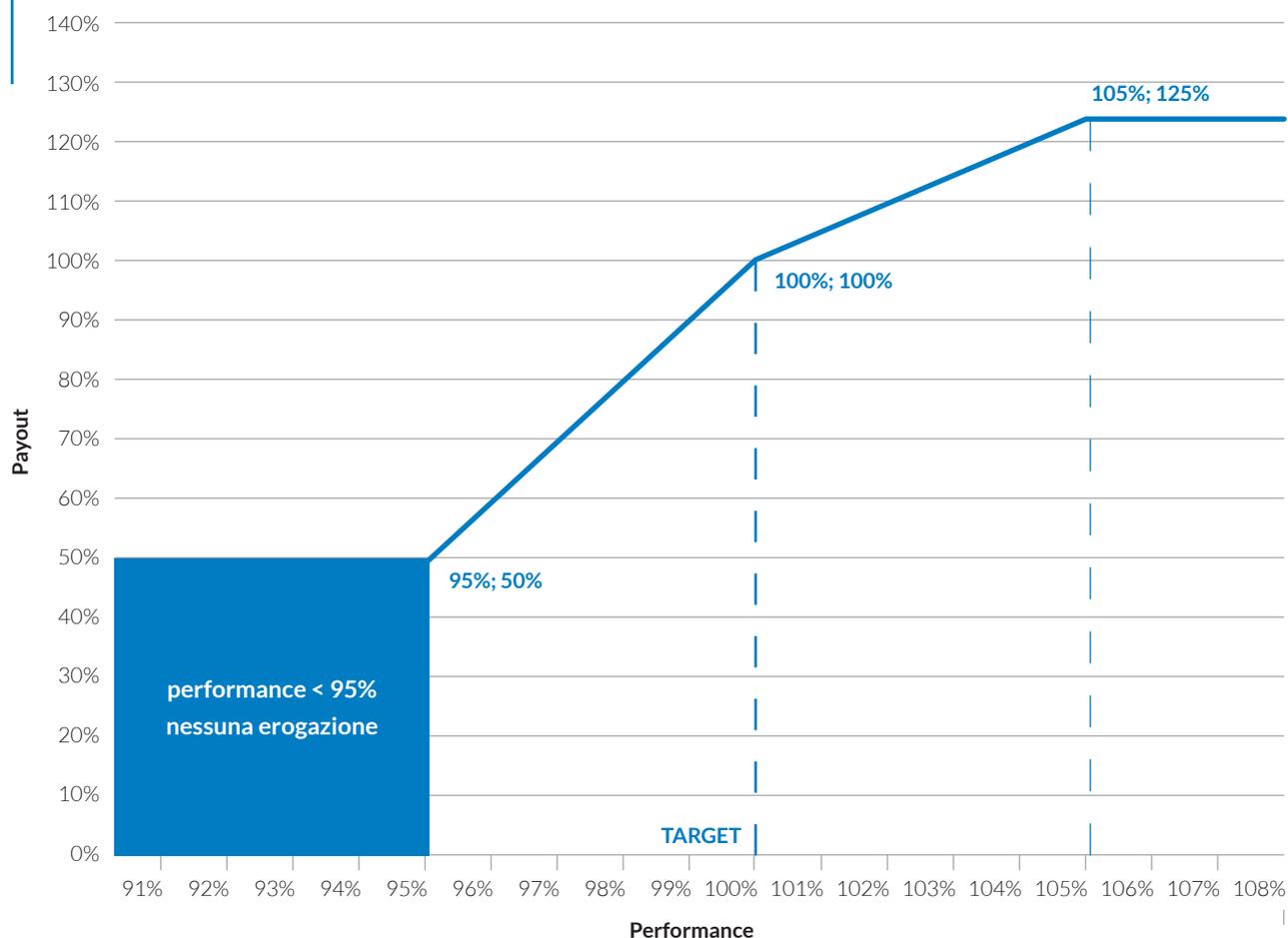
nomico-gestionale, oggettivamente misurabili e verificabili, in continuità con la politica di remunerazione dei precedenti esercizi.

Tale sistema, destinato agli Amministratori Delegati, in funzione della posizione di dirigenti con responsabilità strategiche, 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 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 caso di *performance* inferiore al 95% del *target*, il premio non viene erogato. Il seguente grafico rappresenta la scala di *performance* associata al premio MBO.

## PIANO MBO

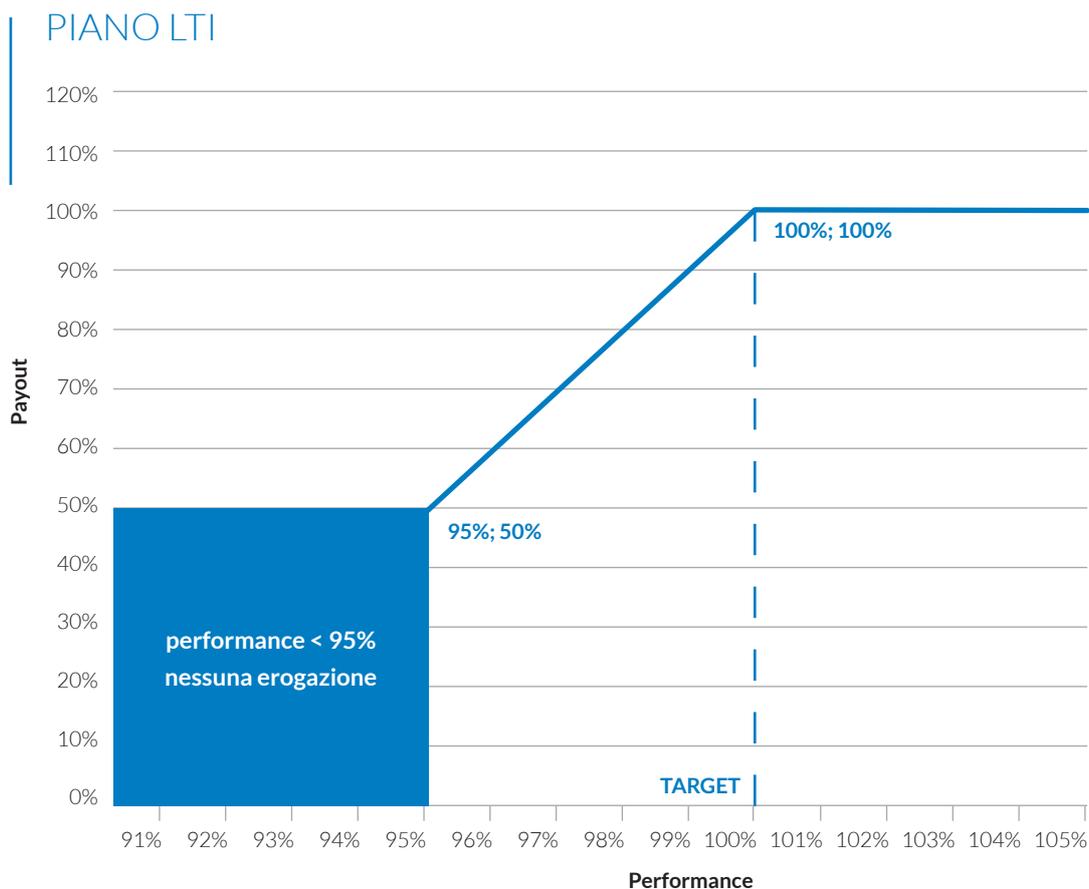


Con riferimento ai parametri di misurazione, si prevede il collegamento degli incentivi con gli obiettivi strategici di redditività e sostenibilità patrimoniale del Gruppo EI Towers (EBITDA, Free Cash Flow e Costi complessivi) fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

La fissazione degli obiettivi di *performance* da raggiungere si basa sul *budget* annuale della Società ed è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dei beneficiari, su proposta o con il parere del Comitato per la Remunerazione. In particolare, il premio è legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

Obiettivi / Indicatore	Peso
EBITDA	60%
Free Cash Flow	20%
Costi complessivi	20%

- **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 EI Towers. Per ciascun parametro di *performance* è prevista una scala di misurazione che prevede l'erogazione parziale o la mancata corrispondenza 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. In caso di *performance* inferiore al 95% del *target* di Piano, la quota associata non viene erogata. Il seguente grafico rappresenta l'andamento della curva di incentivazione prevista.



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. In particolare, il Comitato per la Remunerazione, post approvazione del Bilancio di riferimento da parte dell'Assemblea, verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Consiglio di Amministrazione per i dirigenti con responsabilità strategiche.

Di seguito, a fini esemplificativi, è riportato l'orizzonte temporale di consuntivazione ed erogazione della quota *up-front* e delle quote (obbligatoria e volontaria) differite con riferimento al Sistema 2018-2020.

## MBO 2018



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. Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito dei sistemi incentivanti sono disciplinati nei relativi regolamenti di assegnazione. In particolare, sono previste clausole specifiche in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro volte a promuovere la *retention* delle risorse, anche attraverso meccanismi di erogazione *pro rata*. Nessuna erogazione è dovuta nei casi di risoluzione unilaterale da parte della Società per giusta causa ovvero al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

E' altresì prevista una 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 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 febbraio 2018, con l'astensione dei beneficiari, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

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

\*\*\*

## ALTRI BENEFICIARI DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE

Il Sistema di incentivazione monetario descritto nel presente paragrafo si applica ad eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche e *managers* che occupano posizioni di rilievo nell'organizzazione del Gruppo EI Towers.

Per tali beneficiari, la maturazione del premio assegnato è collegata al raggiungimento di obiettivi aziendali di redditività e sostenibilità patrimoniale definiti nel Budget annuale del Gruppo EI Towers e/o a obiettivi individuali assegnati in funzione del ruolo ricoperto dal dirigente.

# 05

---

## INCENTIVAZIONE A MEDIO-LUNGO TERMINE

Sono attualmente in corso di attuazione i Sistemi di incentivazione monetari di medio-lungo termine relativi ai trienni 2016-2018 e 2017-2019 approvati dal Consiglio di Amministrazione negli scorsi esercizi, su proposta del Comitato per la Remunerazione<sup>2</sup>.

Entro il primo semestre del corrente esercizio, successivamente all'approvazione del bilancio 2017 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 2015-2017<sup>3</sup> (biennio di differimento 2016-2017). Con la consuntivazione ed eventuale erogazione delle quote differite, tale Sistema cesserà di avere efficacia.

In data 22 febbraio 2018, 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 2018-2020. Per maggiori dettagli si rimanda al precedente paragrafo 4.

---

<sup>2</sup> Cfr. Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio 2016 e dell'esercizio 2017 disponibili sul sito [www.eitowers.it](http://www.eitowers.it), sezione Governance/Remunerazione.

<sup>3</sup> Cfr. Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio 2015 disponibile sul sito [www.eitowers.it](http://www.eitowers.it), sezione Governance/Remunerazione.

# 06

---

## ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

### ALTRE FORME INCENTIVANTI

E' politica della Società non prevedere forme di incentivazione diverse dai piani di tempo in tempo approvati dal Consiglio di Amministrazione, ovvero l'erogazione di premi discrezionali collegati a obiettivi di performance preventivamente pianificabili.

La Società potrà eventualmente far ricorso all'erogazione di *premi una tantum* solo in relazione al raggiungimento di risultati straordinari legati a operazioni/ impegni/progetti aventi caratteristiche di eccezionalità.

L'importo del premio dovrà comunque essere bilanciato in funzione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile del dirigente e non potrà 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 approvazione degli Organi competenti (Comitato per la Remunerazione e Consiglio di Amministrazione).

### BENEFITS

A completamento del pacchetto retributivo, El Towers offre benefici non monetari di natura prevalentemente previdenziale ed assistenziale e ad integrazione di quanto previsto a livello di contrattazione nazionale: piano di assistenza sanitaria integrativo, assicurazioni infortuni, vita e invalidità permanente da malattia, autovettura aziendale.

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.

### PATTI DI NON CONCORRENZA

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

## 07

# PONDERAZIONE DEGLI ELEMENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO

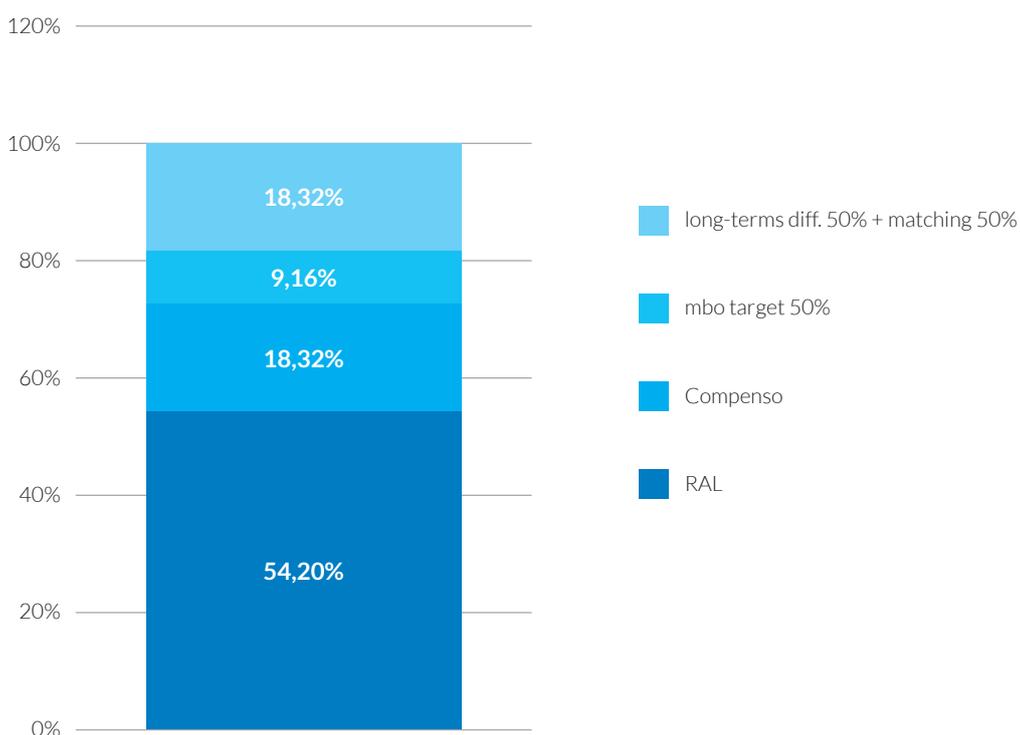
Le tabelle seguenti illustrano la ponderazione a target delle diverse componenti dell'offerta retributiva degli Amministratori Delegati, con posizione di dirigenti con responsa-

bilità strategiche, in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi.

## IPOTESI A)

	Componente Fissa		Componente Variabile*	
	RAL	Compenso	Up-front	Differito + matching
Amministratori Delegati (valori medi)	54,20%	18,32%	9,16%	18,32%

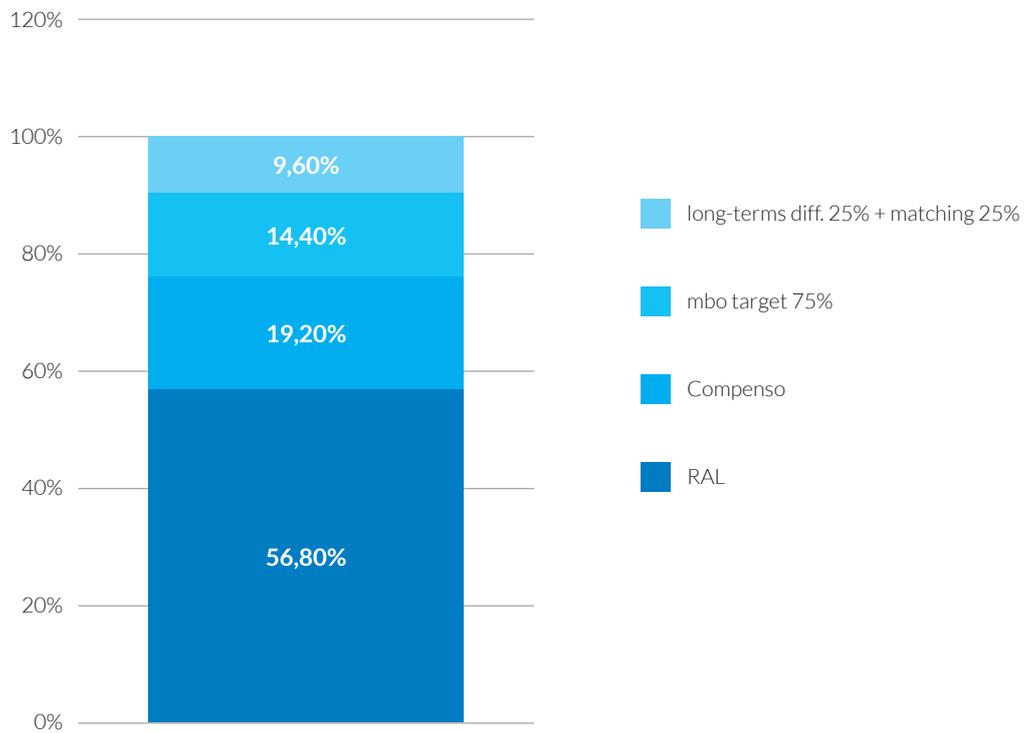
\* Sistema di incentivazione variabile con differimento volontario



## IPOTESI B)

	Componente Fissa		Componente Variabile*	
	RAL	Compenso	Up-front	Differito + matching
Amministratori Delegati (valori medi)	56,80%	19,20%	14,40%	9,60%

\* Sistema di incentivazione variabile senza differimento volontario



# 08

---

## TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE / RISOLUZIONE

È politica della Società non regolare *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e/o del mandato.

Tuttavia è prassi di El Towers, in sede di valutazione e definizione del trattamento di ogni singolo caso, tenuto conto della strategicità del ruolo ricoperto, della durata della carica e/o del rapporto di lavoro, delle *performance* e rischi associati al raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo da parte del singolo amministratore e/o dirigente con responsabilità strategiche, allinearsi alle prassi di mercato in tema di *severance payments*.

## 09

# POLITICA DI REMUNERAZIONE PER IL PRESIDENTE E PER GLI ALTRI AMMINISTRATORI

In linea con le prassi di mercato, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli altri amministratori (uno esecutivo<sup>4</sup> 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 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 com-

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'.

penso 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.

A soli fini comparativi, nel corso dell'esercizio 2017, si sono tenute complessivamente 9 riunioni del Consiglio di Amministrazione, 5 riunioni del Comitato per la Remunerazione e 10 riunioni del Comitato Controllo e Rischi.

La presente politica è stata elaborata con riferimento all'Emittente, tenendo in considerazione le caratteristiche e le peculiarità del contesto e delle attività specifiche svolte, senza prendere a riferimento altre Società. In sede di predisposizione della politica stessa, la Società si è avvalsa dell'attività di *remuneration advisory* di cui al precedente paragrafo 2.3.



# SEZIONE 2

---

## PRIMA PARTE

Nella presente sezione della Relazione è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori Delegati, con posizione 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 (2017).



## 01

# AMMINISTRATORE DELEGATO GESTIONE

Nel 2017, il Signor Guido Barbieri ha percepito, in coerenza con la politica di remunerazione di riferimento, una retribuzione così composta:

**componente fissa** pari a Euro 397.537,27, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a Euro 297.537,27 e il compenso per la carica ricoperta per tutto il 2017 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 2016-2018

In attuazione del Sistema monetario 2016-2018 e sulla base dei risultati di redditività e sostenibilità patrimoniale dell'esercizio 2016 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 2016. Il 50% di tale importo, pari a Euro 62.500,00, è stato erogato "up-front" nell'esercizio 2017.

##### Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2017-2019

Per l'esercizio 2017 è stato deliberato, in attuazione del Sistema monetario 2017-2019, 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 El Towers fissati per l'esercizio stesso, a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2017 da parte dell'Assemblea (erogazione 2018).

\*\*\*

Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2017.

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

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

In attuazione del Sistema monetario 2014-2016 e sulla base del raggiungimento degli obiettivi pluriennali fissati con riferimento al biennio di differimento 2015-2016, è stato consuntivato ed erogato al beneficiario l'importo complessivo di Euro 125.000,00 (pari al 100% delle quote differite, obbligatoria e volontaria, e relativi 'matching'). Con l'erogazione del suddetto importo il Sistema 2014-2016 ha cessato di avere efficacia.

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

In attuazione del Sistema monetario 2015-2017, 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 con riferimento al biennio di differimento (2016-2017) entro il primo semestre del corrente esercizio, successivamente all'approvazione del Bilancio al 31.12.2017 da parte dell'Assemblea. Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati 'matching' di pari ammontare (erogazione 2018).

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

In attuazione del Sistema monetario 2016-2018, l'importo di Euro 62.500,00, relativo all'ammontare complessivo delle quote differite (25% volontaria e 25% obbligatoria) dell'MBO di competenza 2016 consuntivato, è soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi pluriennali fissati entro il primo semestre dell'anno successivo al biennio di differimento (2017-2018). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati 'matching' di pari ammontare.

\*\*\*

**Benefits:** il valore dei *benefits* assegnati è pari a Euro 2.764,70.

## 02

# AMMINISTRATORE DELEGATO BUSINESS

Nel 2017, il Signor Valter Gottardi ha percepito, in coerenza con la politica di remunerazione di riferimento, una retribuzione così composta:

**componente fissa** pari a Euro 391.793,01, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a Euro 291.793,01 e il compenso per la carica ricoperta per tutto il 2017 è pari a Euro 100.000,00.

**componente variabile annua:**

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

In attuazione del Sistema monetario 2016-2018 e sulla base dei risultati di redditività e sostenibilità patrimoniale dell'esercizio 2016 conseguiti dal Gruppo EI 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 2016. Il 50% di tale importo, pari a Euro 62.500,00, è stato erogato "up-front" nell'esercizio 2017.

\*\*\*

Nessun premio *una tantum* è stato liquidato nel 2017.

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

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

In attuazione del Sistema monetario 2014-2016 e sulla base del raggiungimento degli obiettivi pluriennali fissati con riferimento al biennio di differimento 2015-2016, è stato consuntivato ed erogato al beneficiario l'importo complessivo di Euro 125.000,00 (pari al 100% delle quote differite, obbligatoria e volontaria, e relativi '*matching*'). Con l'erogazione del suddetto importo il Sistema 2014-2016 ha cessato di avere efficacia.

\*\*\*

**Benefits:** il valore dei *benefits* assegnati è pari a Euro 2.731,97.

Scioglimento del rapporto di lavoro

Come comunicato al mercato, in data 14 dicembre 2017, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un accordo transattivo che prevede, oltre alle spettanze di legge di fine rapporto maturate, la corresponsione al Signor Gottardi di una somma lorda omnicomprensiva di Euro 950.000,00 (la "Remunerazione") a fronte della rinuncia da parte dello stesso a ogni domanda, pretesa o diritto comunque connessi o occasionati dai rapporti con la Società, ivi inclusi quelli derivanti dai Piani di incentivazione monetaria (per maggiori dettagli si rinvia alla successiva Tabella 3B della presente Relazione). Il rapporto di lavoro cesserà con effetto dal 30 aprile 2018. Il suddetto importo, al netto delle ritenute di legge, sarà erogato al Signor Gottardi entro 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La Remunerazione prevista dall'accordo è stata sottoposta preventivamente all'esame del Comitato per la Remunerazione il quale ha espresso in proposito parere favorevole, ritenendola congrua ed adeguata ed in linea con le prassi di mercato.

# 03

---

## ALTRI AMMINISTRATORI

Nel 2017, 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 Invernizzi<sup>5</sup>: Euro 10.000,00;
- Rosa Maria Lo Verso: Euro 10.000,00 ;
- Michele Pirotta: Euro 10.000,00;
- Francesco Sironi: Euro 10.000,00.

---

<sup>5</sup> Amministratore esecutivo, dirigente della Società.

## 04

# COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2017 ha nominato il Collegio Sindacale della Società nelle persone dei Signori Antonio Aristide Mastrangelo, confermato Presidente, Riccardo Massimo Perotta e Francesca Meneghel (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. In pari data sono giunti a naturale scadenza i precedenti Sindaci Francesco Vittadini e Anna Girello.

Il Collegio Sindacale in carica scadrà con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

Nel 2017 i Sindaci hanno percepito i seguenti compensi:

- Antonio Aristide Mastrangelo: Euro 60.000,00;
- Riccardo Massimo Perotta: Euro 26.666,67;
- Francesca Meneghel: Euro 26.666,67
- Francesco Vittadini: Euro 13.333,33, oltre ad Euro 29.333,33 complessivi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale delle società controllate TowerTel S.p.A. (per Euro 15.000,00), Nettrotter S.r.l. (per Euro 6.000,00) e EIT Radio S.r.l. (per Euro 8.333,33<sup>6</sup>);
- Anna Girello: Euro 15.000,00 (importo comprensivo di rimborso spese).

Lissone, 22 marzo 2018

**Il Presidente del Consiglio di Amministrazione**

(Alberto Giussani)



# SEZIONE 2

---

## SECONDA PARTE

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio di riferimento (2017) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma utilizzando le tabelle riportate in calce alla presente Relazione.



**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)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2017	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
Compensi variabili non equity														
<b>BARBIERI GUIDO</b>	AD	1.1 - 31.12	bilancio 2017	100.000	13.500	297.537,27	187.500 (2)	2.764,70	601.301,97					
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				100.000	13.500	297.537,27	187.500 (2)	2.764,70	601.301,97					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000	13.500	297.537,27	187.500 (2)	2.764,70	601.301,97					
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				100.000	13.500	297.537,27	187.500 (2)	2.764,70	601.301,97					

**Note:**

(1) In virtù del rapporto di lavoro dipendente.

(2) Importi erogati nel corso del 2017, di cui Euro 125.000 a chiusura del Sistema di incentivazione monetario 2014-2016 ed Euro 62.500 erogati "up-front" (competenza 2016) in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2016-2018. 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)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2017	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	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
			bilancio 2017	Compensi variabili non equity									
<b>GOTTARDI VALTER</b>	AD	1.1 - 31.12											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				100.000	13.500	291.793,01	187.500 (2)	2.731,97		595.524,98		950.000 (3)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000	13.500	291.793,01	187.500 (2)	2.731,97		595.524,98		950.000 (3)	
Parziale compensi da società controllate e collegate													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				100.000	13.500	291.793,01	187.500 (2)	2.731,97		595.524,98		950.000 (3)	

**Note:**

- (1) In virtù del rapporto di lavoro dipendente.  
(2) Importi erogati nel corso del 2017, di cui Euro 125.000 a chiusura del Sistema di incentivazione monetario 2014-2016 ed Euro 62.500 erogati "up-front" (competenza 2016) in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2016-2018. Per i dettagli si rinvia alla corrispondente Tabella 3B di cui alla presente Relazione.  
(3) Corrispettivo maturato in forza di accordo transattivo con la Società, stipulato nel mese di dicembre 2017, avente ad oggetto la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con effetto dal 30 aprile 2018. L'importo, al netto delle ritenute di legge, sarà erogato al Signor Gottardi nel 2018, entro 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Al 31.12.2017 l'ammontare del trattamento di fine rapporto maturato è pari a Euro 195.313,71.

**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)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2017	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze (1)	Ripartizione 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
Compensi variabili non equity													
Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro													
<b>GIUSSANI ALBERTO</b> (Membro CCR e CR)	P	1.1 - 31.12	bilancio 2017	50.000	57.000							107.000	
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				50.000	57.000							107.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	57.000							107.000	
Parziale compensi da società controllate e collegate													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				50.000	57.000							107.000	

**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)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2017	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
Compensi variabili non equity														
<b>CASALI PAOLA</b> (Membro CR)	A	1.1 - 31.12	bilancio 2017	10.000	21.000							31.000		
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	21.000							31.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	21.000							31.000		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(II) Totale				10.000	21.000							31.000		
<b>Note:</b>														
(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.														
<b>CRUCIATTI MANLIO</b> (Membro CCR)	A	1.1 - 31.12	bilancio 2017	10.000	28.500							38.500		
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				10.000	28.500							38.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	28.500							38.500		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(II) Totale				10.000	28.500							38.500		

**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)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2017	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi (1)	Benefici non monetari (1)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
Compensivi variabili non equity													
<b>INVERNIZZI PIERCARLO</b>	A	1.1 - 31.12	bilancio 2017										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio													
				10.000	12.000	164.897,29		85.500 (2)	1.427,25		273.824,54		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
				10.000	12.000	164.897,29		85.500 (2)	1.427,25		273.824,54		
Parziale compensi da società controllate e collegate													
(II) Compensi da controllate e collegate													
				10.000	12.000	164.897,29		85.500 (2)	1.427,25		273.824,54		
(II) Totale													
<b>Note:</b>													
(1) In virtù del rapporto di lavoro dipendente.													
(2) Importi erogati nel corso del 2017, di cui Euro 52.500 a chiusura del Sistema di incentivazione monetario 2014-2016 ed Euro 33.000 erogati "up-front" (competenza 2016) in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2016-2018. Per i dettagli si rinvia alla corrispondente Tabella 3B di cui alla presente Relazione													
<b>LOVERSO ROSA MARIA</b>	A	1.1 - 31.12	bilancio 2017										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio													
				10.000	10.500						20.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
				10.000	10.500						20.500		
Parziale compensi da società controllate e collegate													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(II) Totale													
				10.000	10.500						20.500		

**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)	Compensi variabili non equity			(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2017	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
<b>PIROTTA MICHELE</b> (Membro CCR)	A	1.1 - 31.12	bilancio 2017	10.000	43.500							53.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi nella società che redige il bilancio														
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(II) Totale														
<b>53.500</b>														
<b>Note:</b>														
(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.														
<b>SIRONI FRANCESCO</b> (Membro CR)	A	1.1 - 31.12	bilancio 2017	10.000	21.000							31.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi nella società che redige il bilancio														
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(II) Totale														
<b>31.000</b>														

**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)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2017	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
Compensi variabili non equity														
<b>MASTRANGELO ANTONIO ARISTIDE</b>	PCS	1.1 - 31.12	bilancio 2019											
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)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2017	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni presenze	Ributizione 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
Compensi variabili non equity														
<b>PEROTTA RICCARDO MASSIMO</b>	SE	20.4 - 31.12	bilancio 2019	26.666,67								26.666,67		
Parziale compensi nella società che redige il bilancio														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(II) Totale														
<b>MENEGHEL FRANCESCA</b>	SE	20.4 - 31.12	bilancio 2019	26.666,67								26.666,67		
Parziale compensi nella società che redige il bilancio														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(II) Totale														

**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)	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2017	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
Compensi variabili non equity														
<b>VITTADINI FRANCESCO</b>	SE	1.1 - 2014	bilancio 2016											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				13.333,33								13.333,33		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.333,33								13.333,33		
Parziale compensi da società controllate e collegate				29.333,33 <sup>(1)</sup>								29.333,33 <sup>(1)</sup>		
(II) Compensi da controllate e collegate				29.333,33 <sup>(1)</sup>								29.333,33 <sup>(1)</sup>		
(II) Totale				42.666,66								42.666,66		
<b>Note:</b>														
(1) Tale voce comprende l'importo dei compensi percepiti per la carica di Presidente del Collegio Sindacale nelle società controllate Toweritel S.p.A., Nettrotter S.r.l. e EIT Radio S.r.l.														
<b>GIRELLO ANNA</b>	SE	1.1 - 2014	bilancio 2016											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				15.000 <sup>(1)</sup>								15.000 <sup>(1)</sup>		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 <sup>(1)</sup>								15.000 <sup>(1)</sup>		
Parziale compensi da società controllate e collegate														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(II) Totale				15.000 <sup>(1)</sup>								15.000 <sup>(1)</sup>		

**Note:**

(1) Importo comprensivo di rimborso spese nella misura di Euro 16.666,67.

**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 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 (2017)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile	(B) Differito	(C) Periodi di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogato	(C) Ancora Differiti	
<b>BARBIERI GUIDO</b>	Amministratore Delegato								
	Piano A (data relativa delibera)	26/06/2014 <sup>(1)</sup>			2015-2016 <sup>(2)</sup>				
	Piano B (data relativa delibera)	07/05/2015 <sup>(4)</sup>			2016-2017 <sup>(5)</sup>		125.000 <sup>(3)</sup>		
	Piano C (data relativa delibera)	04/05/2016 <sup>(7)</sup>			2017-2018 <sup>(8)</sup>		62.500 <sup>(6)</sup>		
	Piano D (data relativa delibera)	21/06/2017 <sup>(11)</sup>		100.000 <sup>(12)</sup>	2018-2019 <sup>(13)</sup>		62.500 <sup>(9)</sup>	62.500 <sup>(10)</sup>	
I) Compensi nella società che redige il bilancio									
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
III) Totale				100.000			187.500	125.000	

**Note:**

- (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 pari al 100% dell'ammontare delle quote differite volontaria e obbligatoria dell'MBO di competenza 2014 consuntivato (per complessivi Euro 62.500) e dei relativi "matching" (per complessivi Euro 62.500), erogato nel 2017 a fronte della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati.  
(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 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 e dell'anno successivo al biennio di differimento (2016-2017). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati "matching" di pari ammontare.  
(7) Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2016-2018 (in qualità di dirigente della Società).  
(8) Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2016-2018 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.  
(9) Importo pari al 50% dell'MBO di competenza 2016, erogato "up-front" nell'esercizio 2017 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).  
(10) Importo corrispondente alle quote differite volontaria e obbligatoria, rispettivamente pari al 25% ciascuna, dell'MBO di competenza 2016 consuntivato, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati entro il primo semestre e dell'anno successivo al biennio di differimento (2017-2018). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati "matching" di pari ammontare.  
(11) Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2017-2019 (in qualità di dirigente della Società).  
(12) Importo "target" MBO 2017 deliberato in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2017-2019, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2017.  
(13) Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2017-2019 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (2017)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogato	(C) Ancora Differiti	
<b>GOTTARDI VALTER</b>	Amministratore Delegato								
I) Compensi nella società che redige il bilancio									
	Piano A (data relativa delibera)	26/06/2014 <sup>(1)</sup>			2015-2016 <sup>(2)</sup>		125.000 <sup>(3)</sup>		
	Piano B (data relativa delibera)	07/05/2015 <sup>(4)</sup>			2016-2017 <sup>(5)</sup>			<sup>(*)</sup>	
	Piano C (data relativa delibera)	04/05/2016 <sup>(4)</sup>			2017-2018 <sup>(7)</sup>		62.500 <sup>(8)</sup>	<sup>(*)</sup>	
	Piano D (data relativa delibera)	21/06/2017 <sup>(9)</sup>		<sup>(*)</sup>	2018-2019 <sup>(10)</sup>				
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
III) Totale							187.500		

**Note:**

- (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 pari al 100% dell'ammontare delle quote differite volontaria e obbligatoria dell'MBO di competenza 2014 consuntivato (per complessivi Euro 62.500) e dei relativi 'matching' (per complessivi Euro 62.500) erogato nel 2017 a fronte della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati.
- (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) Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2016-2018 (in qualità di dirigente della Società).
- (7) Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2016-2018 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.
- (8) Importo pari al 50% dell'MBO di competenza 2016, erogato "up-front" nell'esercizio 2017 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).
- (9) Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2017-2019 (in qualità di dirigente della Società).
- (10) Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2017-2019 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.
- (\*) Bonus differiti o deliberati, in attuazione dei Sistemi di incentivazione monetari di tempo in tempo approvati dal Consiglio di Amministrazione, rinunciati dal Signor Gottardi in forza di accordo transattivo con la Società stipulato nel mese di dicembre 2017, avente ad oggetto la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (2017)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogato	(C) Ancora Differiti	
<b>INVERNIZZI PIERCARLO</b>	Amministratore								
I) Compensi nella società che redige il bilancio									
	Piano A (data relativa delibera)	(1)			2015-2016 <sup>(2)</sup>		52.500 <sup>(3)</sup>		
	Piano B (data relativa delibera)	(4)			2016-2017 <sup>(5)</sup>			30.250 <sup>(6)</sup>	
	Piano C (data relativa delibera)	(7)			2017-2018 <sup>(8)</sup>		33.000 <sup>(9)</sup>	33.000 <sup>(10)</sup>	
	Piano D (data relativa delibera)	(11)		50.000 <sup>(12)</sup>	2018-2019 <sup>(13)</sup>				
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
III) Totale				50.000			85.500	53.250	

**Note:**

- (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 pari al 100% dell'ammontare delle quote differite volontaria e obbligatoria dell'MBO di competenza 2014 consuntivato (per complessivi Euro 26.500) e dei relativi 'matching' (per complessivi Euro 26.500), erogato nel 2017 a fronte della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati.
- (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 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.
- (7) Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2016-2018 (in qualità di dirigente della Società).
- (8) Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2016-2018 in relazione alle quote differite volontaria e obbligatoria.
- (9) Importo, pari al 50% dell'MBO di competenza 2016, erogato "up-front" nell'esercizio 2017 a fronte della verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati (importo "consumato" totale pari a Euro 66.000 comprensivo di over performance di Euro 16.000).
- (10) Importo corrispondente alle quote differite volontaria e obbligatoria, rispettivamente pari al 25% ciascuna, dell'MBO di competenza 2016 consuntivato, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati entro il primo semestre e dell'anno successivo al biennio di differimento (2017-2018). Alle quote differite, volontaria e obbligatoria, sono associati 'matching' di pari ammontare.
- (11) Sistema di incentivazione monetario di medio-lungo termine 2017-2019 (in qualità di dirigente della Società).
- (12) Importo "target" MBO 2017 deliberato in attuazione del Sistema di incentivazione monetario 2017-2019, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati a seguito dell'approvazione del Bilancio al 31.12.2017.
- (13) Periodo di differimento previsto dal Sistema di incentivazione monetario 2017-2019 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 El Towers S.p.A.	Società partecipata	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Esercizio 2017	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.12.2016	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio chiuso al 31.12.2017
<b>BARBIERI GUIDO</b>	AD	El Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	2.000	-	-	2.000
<b>CASALI PAOLA</b>	A	El Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	-	-	-	-
<b>CRUCIATTI MANLIO</b>	A	El Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	-	-	-	-
<b>GIUSSANI ALBERTO</b>	P	El Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	-	-	-	-
<b>GOTTARDI VALTER</b>	AD	El Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	-	-	-	-
<b>INVERNIZZI PIERCARLO</b>	A	El Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	12.500	-	-	12.500
<b>LOVERSO ROSA MARIA</b>	A	El Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	-	-	-	-
<b>PIROTTA MICHELE</b>	A	El Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	-	-	-	-
<b>SIRONI FRANCESCO</b>	A	El Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	600	-	-	600
<b>ANTONIO ARISTIDE MASTRANGELO</b>	PCS	El Towers S.p.A.	1.1 - 31.12	-	-	-	-
<b>PEROTTA RICCARDO MASSIMO</b> <sup>(1)</sup>	SE	El Towers S.p.A.	20.4 - 31.12	- <sup>(3)</sup>	-	-	-
<b>MENEGHEL FRANCESCA</b> <sup>(1)</sup>	SE	El Towers S.p.A.	20.4 - 31.12	- <sup>(3)</sup>	-	-	-
<b>VITTADINI FRANCESCO</b> <sup>(2)</sup>	SE	El Towers S.p.A.	1.1 - 20.4	-	-	-	- <sup>(3)</sup>
<b>GIRELLO ANNA</b> <sup>(2)</sup>	SE	El Towers S.p.A.	1.1 - 20.4	-	-	-	- <sup>(3)</sup>

Legenda:

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

Note:

- (1) Nominato Sindaco Effettivo con Assemblée degli Azionisti del 20 aprile 2017.  
 (2) Con Assemblée del 20 aprile 2017 è giunto a naturale scadenza il mandato di Sindaco Effettivo.  
 (3) Situazione riferita alla data del 20 aprile 2017.





**EI TOWERS S.p.A.**

Via Zanella, 21 - 20851 Lissone (MB)  
Codice fiscale e numero di iscrizione presso il Registro  
Imprese di Monza e Brianza: 12916980159  
Partita IVA: 01055010969

[www.eitowers.it](http://www.eitowers.it)