

## RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DI TISCALI S.P.A. – 2021

(Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF, 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999, 5 Codice di Corporate Governance)

### 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 5 del Codice di Corporate Governance (“Codice”) e dell’art.123 ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (di seguito “TUF”) e 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999 (“Regolamento Emittenti”), la Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2021, previo parere del Comitato per la Remunerazione e viene posta all’esame e al voto dell’Assemblea degli azionisti in sede di approvazione del bilancio al 31.12.2020.

Ai sensi dell’art. 123-ter del TUF, la Relazione si articola in due sezioni:

- nella prima sezione sono illustrate (a) la politica di remunerazione prevista per il 2021 (la “**Politica**”) dalla Società per la remunerazione degli Amministratori, dei membri degli organi controllo, dei Direttori Generali, ove presenti, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (o “**Key Manager**”) e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del cod. civ., dei componenti degli organi di controllo e (b) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica da parte della Società. La Prima Sezione è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti;
- nella seconda sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i Direttori Generali e in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche: (a) è fornita un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento; (b) sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate,

segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento; (c) è illustrato come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla Seconda Sezione della relazione. La Seconda Sezione è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

La Relazione riporta, inoltre, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società.

La Relazione è trasmessa a Borsa Italiana ed è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito *internet* della Società, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA E KEY MANAGER

A riporto dell'Amministratore Delegato operano le seguenti funzioni:

- **Affari Regolamentari**, che ha la responsabilità di presidiare i rapporti con le Autorità Regolamentari del settore e con le Associazioni di Categoria assicurando la corretta implementazione e applicazione delle direttive nazionali e comunitarie del settore.
- **Risorse Umane e Organizzazione**, che ha la responsabilità di assicurare l'intero ciclo di attività di gestione, formazione, sviluppo, amministrazione del personale, comunicazione interna unitamente al presidio delle relazioni industriali, organizzazione e costo del lavoro.
- **Amministrazione e Controllo di Gestione**, che ha la responsabilità di assicurare il presidio degli adempimenti amministrativi in coerenza con la legislazione civile e fiscale, il ciclo di fatturazione attivo e passivo, la relazione del bilancio delle Società e del bilancio consolidato di Gruppo, oltre alle attività di budgeting e di controllo relativamente a ricavi, marginalità dei servizi, costi e investimenti.
- **Tesoreria** che ha la responsabilità di gestire in modo ottimale la tesoreria aziendale assicurando, in coerenza con le normative di legge e gli standard aziendali, i flussi di incassi e pagamenti.
- **Affari Legali & Investor Relations**, che ha la responsabilità di presidiare i rapporti con le Istituzioni Finanziarie, Investitori, Autorità di Vigilanza oltre che la gestione della contrattualistica attiva e passiva del contenzioso e degli affari societari.
- **Acquisti e Servizi Generali**, che ha la responsabilità di assicurare per tutto il Gruppo Tiscali il processo degli acquisti oltre che la gestione ottimale degli spazi e dei servizi di facilities per tutte le Aziende presenti nel plesso di Sa Illetta.
- **Portale**, che ha la responsabilità per la definizione della linea editoriale e per la acquisizione, generazione, diffusione dei contenuti al fine di massimizzare gli spazi pubblicitari e i contatti verso i servizi Tiscali. Assicura altresì il presidio e l'evoluzione delle attività di *web experience*.
- **Marketing**, che ha la responsabilità di sviluppare il portafoglio prodotti e servizi di Tiscali per i mercati Consumer e SOHO definendo requisiti, politiche di pricing, posizionamento di mercato e promuovendone la relativa comunicazione massimizzando ricavi e marginalità in coerenza con gli obiettivi di business ed economici dell'Azienda.
- **Vendite ed Esercizio Rete**, che ha la responsabilità di massimizzare risultati commerciali e quote di mercato sui segmenti Consumer, SOHO, Business, attraverso i canali di vendita diretta, indiretta, digitale e telefonica assicurando altresì le attività di supporto ai canali e la programmazione commerciale, nonché ha la responsabilità del ciclo di pianificazione dell'infrastruttura e dei relativi servizi, garantendo scelte tecnologiche coerenti con gli obiettivi di costo e con gli standard di qualità definiti.
- **Attivazione e Gestione Clienti**, che ha la responsabilità sul presidio dell'intero ciclo del cliente dall'installazione dei prodotti e servizi all'assistenza commerciale e tecnica su tutti i canali di contatto.

- **IT Governance**, che ha la responsabilità di assicurare il coordinamento delle attività di *information technology* assicurando la coerente evoluzione di processi, servizi e architetture digitali monitorando l'avanzamento delle prestazioni in coerenza con le risorse pianificate.

A supporto del Consiglio di Amministrazione opera la funzione Internal Audit, che assicura la definizione dei programmi di revisione, l'effettuazione degli interventi pianificati e richiesti, la predisposizione delle relazioni di revisione, nonché il monitoraggio dell'attuazione dei piani di miglioramento del sistema di controllo interno.

## SEZIONE I. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DELLA SOCIETÀ.

### 1. Introduzione.

La presente Politica di Remunerazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2021, previa istruttoria e su proposta del Comitato per le nomine e remunerazioni, tali organi sono altresì responsabili di eventuali revisioni di detta politica.

Secondo l'art.5, principio XV del codice di corporate governance, La politica per la remunerazione degli amministratori, dei componenti dell'organo di controllo e del top management è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.

L'organo di amministrazione assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione. (principio XVI)

La presente Politica di Remunerazione è approvata per l'anno 2021 con specifico riferimento alla componente variabile annua esplicitata attraverso il programma di MBO manageriali.

Inoltre si ricorda che la Società ha approvato il piano di *Stock Option* 2016-2021 per il *management* strategico che resterà in vigore sino alla naturale scadenza nel 2021.

### 2. Predisposizione ed approvazione della Politica

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e il Collegio Sindacale.

#### 2.1 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 voto vincolante sulla 'prima sezione' della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF e un voto non vincolante sulla 'seconda sezione' della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF;
- 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.

## 2.2 Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- Delibera sul riparto del compenso determinato dall'Assemblea per il Consiglio (quando stabilito in un importo complessivo per l'organo nella sua collegialità)
- Definisce la Politica
- Determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche
- Definisce gli obiettivi e i *target* di *performance* degli Amministratori Esecutivi e ne valuta il conseguimento per quanto attiene i sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine
- Definisce la remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo (Audit, Compliance, IT & Security Compliance)
- Formula le proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari
- Predisporre la Relazione sulla Remunerazione.

Al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

## 2.3 Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione della Società, sin dal marzo 2001, ha provveduto ad istituire al proprio interno il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (il "**Comitato**"), come previsto dal terzo principio dell'art. 6 del Codice di Corporate Governance e dai relativi criteri applicativi.

Il Comitato in carica alla data della Relazione, è stato nominato nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2019 ed è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti: Patrizia Rutigliano (Presidente), Federica Celoria, Cristiana Procopio. La dr.ssa Procopio è succeduta alla dr.ssa Polatti dimessasi nel giugno 2020.

Almeno un componente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni possiede una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, e/o in materia di politiche retributive.

L'organo di amministrazione affida al comitato remunerazioni il compito di:

- a) coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) presentare proposte o esprimere pareri 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;
- c) monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- d) valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

(raccomandazione 25)

Inoltre, il Comitato Nomine e Remunerazioni:

- propone al Consiglio di Amministrazione i criteri di riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per il Consiglio nella sua collegialità nonché la remunerazione degli Amministratori muniti di particolari cariche;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica di remunerazione;
- esamina, con il supporto della Funzione Risorse Umane ed organizzazione, la politica per la remunerazione della popolazione manageriale, con particolare riguardo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva performance aziendale, formulando suggerimenti ed eventuali proposte di correttivi;
- segue l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le best practice di mercato in materia di remunerazione, cogliendo spunti per l'impostazione e il miglioramento della politica retributiva.

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 in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Alle riunioni del Comitato sono regolarmente invitati i componenti del Collegio Sindacale e 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.

## **2.4 Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale esprime, ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, 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.

## **2.5 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica**

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della consulenza di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica.

## **3. Principi e finalità della Politica**

La Politica della Società contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed al suo successo sostenibile.

La Politica ha durata annuale e ha ad oggetto la remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori investiti di particolari cariche, degli Amministratori non esecutivi e dei Key Managers per l'esercizio 2021.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo in quanto consente di:

- allineare gli interessi del top management con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio/lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e performance;
- focalizzare l'azione del management sul perseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine, concentrandone gli sforzi sulle performance del Gruppo;

- attrarre, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali in grado di perseguire lo sviluppo del business, sulla base di pacchetti retributivi aziendali nel medio/lungo termine in linea con il mercato esterno, con ciò favorendone la fidelizzazione, e promuovendo un processo di team building finalizzato a creare i presupposti motivazionali alla permanenza nel Gruppo;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale e collettivo dei manager.

Tali finalità costituiscono il punto di riferimento fondamentale nella definizione delle politiche retributive dell'Emittente, infatti la remunerazione degli amministratori 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. La remunerazione è finalizzata a creare valore nel medio e lungo periodo per l'Emittente, gli azionisti e gli altri *stakeholder*. 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 e motivare 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.

Con particolare riferimento alla composizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica di Remunerazione 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, e sono: specifici, definiti, misurabili, realistici, adeguatamente sfidanti ed incentivanti.

Inoltre, in conformità con le disposizioni del Codice di Corporate Governance, sostenibilità di lungo periodo, *engagement*, proporzionalità e semplificazione sono le nuove quattro direttrici che la Società percorrerà, con particolare attenzione alla sostenibilità di lungo periodo anche attraverso specifiche raccomandazioni relative alle politiche di remunerazione degli Amministratori esecutivi e del *top management*, prevedendo che una parte significativa della remunerazione variabile sia legata alle *performance* della Società anche in termini di requisiti c.d. ESG (*environmental, social and governance*).

I principi che orientano la Politica dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano sia con riferimento alla Società, sia, eventualmente, con riferimento ad analoghe figure chiave presenti in rilevanti società appartenenti al gruppo facente capo a Tiscali.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica che comportino importanti effetti sui risultati economico finanziari della Società, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, 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. Struttura della remunerazione.

La Politica prevede che agli Amministratori non esecutivi sia attribuita una remunerazione composta da una componente fissa formata (i) dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; (ii) dagli importi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per i Presidenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, la Politica prevede che agli Amministratori investiti di particolari cariche o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia attribuita una remunerazione composta da 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) al livello di esperienza maturato e alla specializzazione professionale, (ii) al ruolo organizzativo ricoperto e (iii) alle responsabilità e all'impegno richiesto.

La componente fissa della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche trova riferimento nelle previsioni contrattuali e nelle relative tabelle economiche previste dalla normativa collettiva nazionale applicata.

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, in tutto o in parte, 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. La componente fissa, inoltre, è tale da assicurare un'adeguata competitività rispetto ai livelli retributivi riconosciuti dal mercato per la specifica posizione.

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

La Società, già da alcuni anni, ha adottato il sistema di *Management by Objectives* (MBO), al fine di incentivare il *management* nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'architettura del sistema MBO, già dall'esercizio 2020, come confermato per l'esercizio 2021, presenta alcune novità rispetto al passato, con riguardo sia al *mix* degli obiettivi che ai pesi relativi ad essi attribuiti.

Il sistema prevede un obiettivo "*soglia*" costituito dall'indicatore aziendale Group EBITDA netto, che continua a costituire condizione di accesso al premio collegato a tutti gli obiettivi assegnati ai beneficiari del Piano di incentivazione a partire dall'Amministratore Delegato.

Ad eccezione dell'Amministratore Delegato, al quale è richiesto un altissimo livello di sfida anche data la peculiare struttura organizzativa della Società e, conseguentemente, vi è una differente ripartizione percentuale fra componente fissa e variabile, la componente variabile della remunerazione di breve periodo del *management* non è superiore al 30% della remunerazione fissa.

Nella riunione 14 maggio 2021, il Consiglio di Amministrazione, con parere positivo del Comitato, ha approvato le linee guida del sistema di incentivazione manageriale (MBO) per l'anno 2021, che prevede per ogni ruolo l'assegnazione di un *set* di obiettivi.

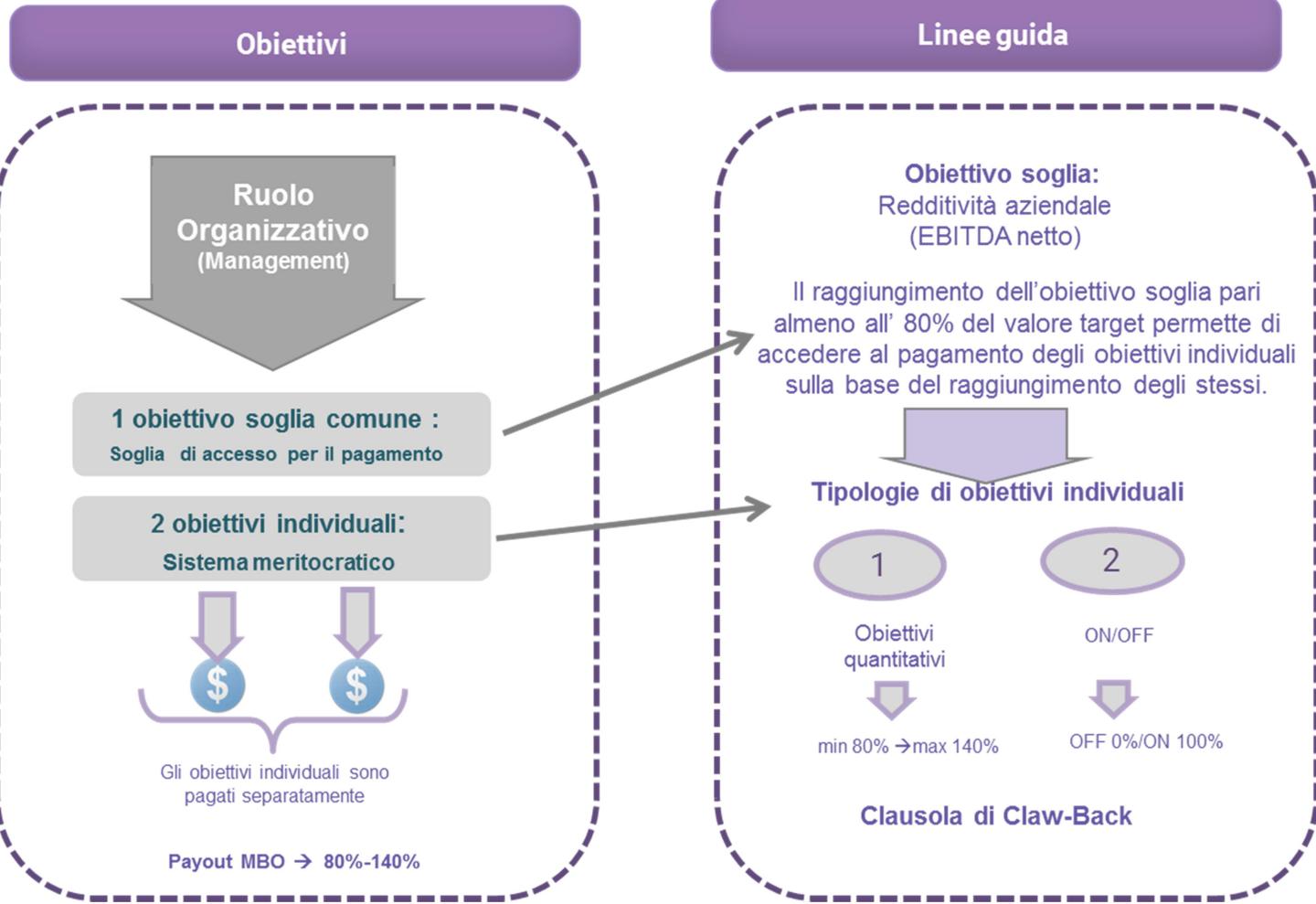
Per rafforzare il concetto di comune partecipazione al raggiungimento dei risultati aziendali, è stato scelto di adottare un obiettivo comune – il Group EBITDA netto - uguale per tutti i beneficiari del sistema di incentivazione MBO in quanto risponde alla logica di massimizzare l'enfasi sulla creazione del valore che tale indicatore sintetizza trasversalmente per tutte le funzioni aziendali.

Il raggiungimento dell'80% di suddetto obiettivo è considerato condizione necessaria ai fini dell'erogazione dei premi sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuali.

Accanto a tale obiettivo comune, vengono individuati degli obiettivi specifici ed individuali, ciascuno con un peso percentuale per l'erogazione del premio.

Gli obiettivi specifici possono essere di 2 tipologie

1. Obiettivo quantitativo, se conseguito potrà determinare il pagamento del relativo premio compreso tra un intervallo minimo 80% - massimo 140%.
2. Obiettivo ON / OFF
  1. ON (obiettivo raggiunto): determina il pagamento del relativo premio base (100%);
  2. OFF (obiettivo non raggiunto): determina il mancato pagamento del relativo premio.



**Obiettivi specifici**

In conformità al Codice di Corporate Governance, dall'esercizio 2020 una quota della remunerazione variabile è stata correlata alle performance della Società anche in termini di requisiti c.d. ESG (Environmental, Social and Governance). Tali obiettivi, che avranno un peso del 15%, potranno essere declinati in base alle specifiche aree di attività secondo le seguenti direttrici:

(Environment) politiche di business con ricadute ambientali in termini di risparmio energetico

(Social) politiche di engagement della popolazione aziendale

(Governance) politiche di retention verso la clientela.

Gli obiettivi saranno declinati con maggiore dettaglio nel corso dell'esercizio 2021 dall'Amministratore Delegato coadiuvato dalle funzioni aziendali preposte nonché dal Comitato, ove richiesto.

La Società, infine, in ottemperanza alle previsioni del Codice di Corporate Governance 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.

L'Assemblea dei Soci del 16 giugno 2016 ha approvato il Piano di *Stock Option* 2016 – 2021 (il "Piano 2016-2021") riservato all'Amministratore Delegato ed al *management* del Gruppo Tiscali 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, da riservare ai beneficiari del Piano 2016 - 2021.

Il Piano 2016 – 2021 è descritto nel documento predisposto ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, in occasione dell'assemblea degli azionisti del 16 giugno 2016 ed è disponibile nella sezione "*Governance*" sul sito *internet* della Società all'indirizzo [www.tiscali.com](http://www.tiscali.com).

#### 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, Key Managers 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* sono 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 Tiscali può stipulare con l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale (ove presente), i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 e all'ambito territoriale in cui opera il gruppo Tiscali.

#### 4.5 Copertura assicurativa

Gli Amministratori, esecutivi o meno, il Direttore Generale, ove presente, ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché i Sindaci Effettivi usufruiscono di una copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

#### 4.6 *Lump sum*

Non è prevista l'adozione di *bonus* svincolati da condizioni di *performance* per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### 5. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione.

#### 5.1 Remunerazione dell'Amministratore Delegato

La remunerazione spettante all'Amministratore Delegato 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.

All'Amministratore Delegato in carica alla data della Relazione potrà essere riconosciuta una componente variabile annua, in linea con le *policy* aziendali in essere, quale incentivo specificatamente riferito alle attività svolte in relazione alla delega conferita nonché al raggiungimento di obiettivi e/o risultati di *performance* determinati dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, in misura massima pari ad Euro 400.000.

Con riferimento all'esercizio 2021, in occasione della riunione del 14 maggio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha elaborato – su proposta del Comitato per le nomine e la Remunerazione, e in coerenza con l'architettura generale – i seguenti obiettivi d'incentivazione per l'MBO 2021:

- **Obiettivo soglia di accesso** pari al 80% del EBTDA netto comune all'MBO del *management*
- **Obiettivi specifici:**

Obiettivi	Peso %	Bonus massimo (100%)	Livello Bonus
EBITDA netto	35%	€ 140.000,00	80-100%
Ricavi	15%	€ 60.000,00	80-100%
Posizione Finanziaria Netta	20%	€ 80.000,00	80-100%
Portafoglio clienti totale (n.)	15%	€ 60.000,00	80-100%
Indicatori ESG	15%	€ 60.000,00	
<i>Retention clienti</i>			100%
<i>Employee engagement</i>			ON/OFF
<i>Contenimento dispendio energetico</i>			ON/OFF

## 5.2 Remunerazione degli amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è di norma determinata dall'Assemblea all'atto della nomina, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. La remunerazione degli amministratori non è legata ai risultati economici della Società.

Al riguardo si ricorda che, in data 27 giugno 2019 l'Assemblea ha provveduto a nominare il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione, composto da Alberto Trondoli, Renato Soru, Manilo Marocco, Federica Celoria, Anna Belova, Patrizia Rutigliano, Sara Polatti ed ha riconosciuto un compenso annuo lordo di 25 mila Euro per ciascun amministratore. Inoltre, nella medesima data al Presidente, per gli specifici poteri assegnati, è stato riconosciuto dal Consiglio, previo parere del Comitato, l'ulteriore emolumento di 95 mila Euro.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2019, ha istituito al proprio interno i seguenti comitati prevedendo i compensi aggiuntivi che si dettagliano:

- *comitato per le nomine e le remunerazioni*: 10 mila Euro lordi per la presidente Patrizia Rutigliano, 5 mila Euro lordi per i membri Federica Celoria e Sara Polatti;
- *comitato controllo e rischi*: 10 mila Euro lordi per la presidente Federica Celoria, 5 mila Euro lordi per i membri Patrizia Rutigliano e Manilo Marocco;
- *comitato per le operazioni di maggiore rilevanza con parti correlate*: 5 mila Euro lordi per la presidente Anna Belova ed un gettone di presenza di Euro 500 lordi per la partecipazione per i membri Patrizia Rutigliano e Federica Celoria.

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

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

La remunerazione dei Direttori Generali (ove presenti) 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. 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 e, in ogni caso, con un limite tendenziale massimo pari a non più del 30% della remunerazione annua lorda fissa.

È 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.

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

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa. In particolare, ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., la remunerazione dei Sindaci è determinata dall'Assemblea degli Azionisti.

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale in carica è stato deliberato dall'Assemblea di nomina del 26 giugno 2018, che ha nominato Barbara Tadolini 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. In particolare, l'Assemblea del 26 giugno 2018 ha determinato in 45 mila Euro lordi annui il compenso spettante al Presidente del Collegio Sindacale Barbara Tadolini e in 35 mila Euro lordi annui per ciascuno dei 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.

Ai Sindaci compete, altresì, il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

## **7. Coerenza della Politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio.**

Gli obiettivi di *performance* previsti dalla Politica per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono individuati tenendo conto della specifica attività svolta dalla Società e dei connessi profili di rischio.

In particolare, 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 degli Azionisti.

## **8. Riferimenti di mercato.**

La proposta inerente alla Politica è stata formulata facendo riferimento alle *best practice* di mercato, all'analisi del contesto di operatività della Società e tenendo conto di aziende con caratteristiche analoghe, prevalentemente nei settori commerciali.

**9. Elementi della Politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.**

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate e i relativi termini di maturazione;
- la previsione di eventuali *bonus* o emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato, e fermo quanto previsto dal Regolamento Emittenti e dalla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

## SEZIONE II. LA REMUNERAZIONE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE ED ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE PER L'ESERCIZIO 2020.

La Seconda Sezione della Relazione evidenzia in forma tabellare i compensi riferiti all'anno 2020 dei membri degli organi di amministrazione e controllo, dei Direttori Generali (ove presenti) e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea delibera in senso favorevole o contrario sulla presente Seconda Sezione della Relazione. Tale deliberazione non è vincolante. L'esito della votazione è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF.

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

#### 1.1 Amministratori non esecutivi

In data 27 giugno 2019 l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, in carica alla data della Relazione, composto dagli amministratori Alberto Trondoli, Renato Soru, Manilo Marocco, Federica Celoria, Anna Belova, Patrizia Rutigliano e Sara Polatti.

L'Assemblea ha riconosciuto al Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo di Euro 25.000,00 per ciascun amministratore.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, ha riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in considerazione degli specifici poteri ad esso assegnati, un ulteriore emolumento di Euro 95.000,00.

In data 27 giugno 2019 il Consiglio di Amministrazione ha altresì istituito i seguenti comitati endoconsiliari, i cui compensi aggiuntivi si dettagliano come segue:

- *Comitato per le Nomine e Remunerazioni*: al Presidente del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, Patrizia Rutigliano, è stato attribuito un compenso annuo lordo pari a Euro 10.000,00; ai membri del Comitato per le Nomine e Remunerazioni, Federica Celoria e Sara Polatti, è stato attribuito un compenso annuo lordo Euro 5.000,00;
- *Comitato controllo e rischi*: al Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Federica Celoria, è stato attribuito un compenso annuo lordo pari a Euro 10.000,00 Federica Celoria; ai membri del Comitato Controllo e Rischi, Patrizia Rutigliano e Manilo Marocco, è stato attribuito un compenso annuo lordo pari a Euro 5.000,00;
- *Comitato per le Operazioni di Maggiore Rilevanza con Parti Correlate*: al Presidente del Comitato per le Operazioni di Maggiore Rilevanza con Parti Correlate, Anna Belova, è stato attribuito un compenso annuo lordo pari a Euro 5.000,00; ai membri del Comitato per le Operazioni di Maggiore Rilevanza con Parti Correlate, Patrizia Rutigliano e Federica Celoria, è stato attribuito un gettone di presenza pari a Euro 500,00 per la partecipazione a ciascuna riunione.

Il dettaglio analitico dei compensi, nominativamente percepiti dagli amministratori non esecutivi, è riportato nella Tabella 1 della Relazione.

Si rende noto che a far data dal 27 aprile 2020 e fino al 31 dicembre 2020, tutti i membri del Consiglio di Amministrazione hanno espresso la loro disponibilità a rinunciare a parte del proprio emolumento da destinarsi alla Società a supporto dell'implementazione di azioni necessarie a fronteggiare l'epidemia da Covid 19. La medesima deliberazione è stata assunta anche per l'anno 2021 per tutta la durata dell'emergenza legata alla pandemia.

## 1.2 Amministratori esecutivi/Amministratore Delegato.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e si compone di: (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e (ii) componenti variabili.

Alla data della Relazione la carica di Amministratore Delegato è ricoperta dal Dott. Renato Soru, nominato dall'Assemblea del 27 giugno 2019. La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede (i) una remunerazione fissa per Euro 350.000,00 annui, (ii) taluni *benefit* non monetari (*i.e.* una polizza sanitaria, una polizza vita e l'assegnazione di un'auto aziendale), e (iii) il rimborso delle spese sostenute per la carica. La componente fissa del trattamento economico dell'Amministratore Delegato è da ritenersi adeguata a remunerare il ruolo ricoperto nel caso in cui la componente variabile di seguito descritta non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, si ricorda che il contratto sottoscritto con l'Amministratore Delegato Renato Soru prevede una serie di ipotesi di "*good leave*" al verificarsi delle quali la Società si è impegnata a riconoscere all'Amministratore Delegato Renato Soru una indennità di cessazione anticipata del rapporto pari all'emolumento fisso a cui lo stesso avrebbe avuto diritto fino alla naturale scadenza del mandato. Tutte le cause di cessazione anticipata del rapporto che non rientrino nelle ipotesi di "*good leave*" saranno invece da intendersi quali "*bad leave*" e, pertanto, l'Amministratore Delegato avrà esclusivamente diritto di ricevere dalla Società l'emolumento fisso per la parte maturata e non ancora corrisposta sino alla data di cessazione dalla carica, con esclusione di ogni altra somma, indennità, emolumento, indennizzo e risarcimento di qualsiasi genere, anche a titolo di emolumento variabile anche *pro-rata temporis* maturato. L'Amministratore Delegato ha altresì un obbligo di esclusiva, da cui restano escluse solo un ristretto numero di cariche in altre società già ricoperte al momento della nomina.

Infine, il Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2021, sentito il parere del Comitato, ha deliberato la corresponsione di un importo pari ad Euro 318.129,76 quale emolumento variabile per l'anno 2020 ai sensi del *directorship agreement* sottoscritto alla data di nomina con l'Amministratore Delegato. L'emolumento variabile sarà liquidato nel corso dell'esercizio 2021.

Il dettaglio analitico dei compensi, nominativamente percepiti dall'Amministratore Delegato in carica nell'esercizio 2020, è riportato nella Tabella 1 riportata di seguito nella Relazione.

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

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato deliberato dall'Assemblea del 26 giugno 2018 ed è pari a 45 mila Euro lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale Barbara Tadolini e a 35 mila Euro lordi annui per ciascuno dei 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. Non è previsto alcun compenso per i Sindaci supplenti salvo quanto dovuto per l'eventuale periodo di supplenza.

Ai Sindaci compete, altresì, il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

Il compenso maturato dai membri del Collegio sindacale per l'esercizio 2020 è specificato nella tabella 1 che segue.

Si rende noto che a far data dal 27 aprile 2020 e fino al 31 dicembre 2020, i membri del Collegio Sindacale hanno espresso la loro disponibilità a rinunciare a parte del proprio emolumento da destinarsi alla Società a supporto dell'implementazione di azioni necessarie a fronteggiare l'epidemia da Covid 19. La medesima deliberazione è stata assunta anche per l'anno 2021 per tutta la durata dell'emergenza legata alla pandemia.

## **3. I compensi del Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.**

Nel corso dell'esercizio sociale 2020, vi erano quattro Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai sensi della vigente normativa, alcuni dei quali dipendenti della società controllata Tiscali Italia S.p.A.

Il compenso loro spettante per l'esercizio sociale 2020 è pari ad Euro 655.000 annui lordi per la sola componente fissa, il dettaglio dei costi complessivi per la Società è riportato nella tabella 1.

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 dicembre 2020 pari a Euro 160.000 lordi (pari al 100% del raggiungimento degli obiettivi). Alla data della presente Relazione non è stata corrisposta alcuna remunerazione variabile.

Si rende noto che a far data dal mese di aprile 2020 e fino al 31 dicembre 2020, i dirigenti della Società, condividendo il coinvolgimento richiesto al personale in Cassa Integrazione Guadagni ed aderendo alla richiesta di contribuire a rafforzare le condizioni di prevenzione di ambiente e sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro in relazione all'epidemia da Covid 19, hanno aderito ad una campagna di liberalità, autorizzando una trattenuta pari al 8% sulla propria retribuzione. La medesima iniziativa è stata assunta anche per il periodo gennaio-giugno 2021.

## **4. Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.**

Nell'esercizio sociale 2020 e fino alla data della presente Relazione non erano in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dal Piano 2016-2021, di cui al precedente paragrafo 4.4 della Prima Sezione, i cui dettagli sono riportati nella Tabella 2 riportata di seguito nella Relazione.

Alla data del 31 dicembre 2020 il numero complessivo di opzioni previste nel Piano 2016-2021 è pari a n. 91.370.385.

#### **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, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio sociale 2020 sono riassunte nella Tabella 3 riportata di seguito nella Relazione.

Al 31 dicembre 2020 , un Dirigente con Responsabilità Strategiche possedeva complessivamente 125.293 azioni ordinarie Tiscali.

TABELLA 1 - Compensi relativi all'esercizio chiuso al 31.12.2020 (importi in migliaia di Euro)

Consiglio di Amministrazione in carica dal 1.1.2020 al 31.12.2020

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti per la carica (nelle parentesi è indicato l'esercizio di competenza)	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari*	Altri compensi**	Totale Maturato - Pagato
Alberto Trondoli	Presidente	27.6.2019 – 31.12.2020	Approvazione bilancio 31.12.2021	Maturato (2020) € 113.600 (già al netto Trattenuta Covid 6.400)  Pagato (2019) € 10.000 Pagato (2020) € 104.400		Maturato (2020) € 2.428,79  Pagato (2020) 2.428,79 Pagato (2021) € 4.725	Maturato (2020) € 671,50  Pagato (2020) € 671,50	Maturato € 116.700  Pagato € 122.225,29
Renato Soru	Amministratore Delegato	27.6.2019 – 31.12.2020	Approvazione bilancio 31.12.2021	Maturato (2020) € 431.333 (già al netto Trattenuta Covid 18.666,64)  Pagato (2019) € 29.166,67 Pagato (2020) 431.333 ***		Maturato (2020) 17.185  Pagato (2021) € 4.725		Maturato € 448.519  Pagato € 465.224,67
Manilo Marocco	Consigliere	27.6.2019 – 31.12.2020	Approvazione bilancio 31.12.2021	Maturato (2020) € 23.667 (già al netto Trattenuta Covid € 1.333)  Pagato (2019) € 2.083,33 Pagato (2020) € 21.749,94	Maturato (2020) € 5.000			Maturato € 28.667  Pagato € 23.833,27
Federica Celoria	Consigliere	27.6.2019 – 31.12.2020	Approvazione bilancio 31.12.2021	Maturato (2020) € 23.667 (già al netto Trattenuta Covid € 1.333)  Pagato (2019) € 2.083,33 Pagato (2020) € 21.749,94	Maturato (2020) € 15.000			Maturato € 38.667  Pagato € 23.833,27
Patrizia Rutigliano	Consigliere	27.6.2019 – 31.12.2020	Approvazione bilancio 31.12.2021	Maturato (2020) € 23.667 (già al netto Trattenuta Covid € 1.333)  Pagato (2019) € 2.083,33	Maturato (2020) € 15.000			Maturato € 38.667  Pagato € 23.833,27

				Pagato (2020) € 21.749,94				
<b>Anna Belova</b>	Consigliere	27.6.2019 – 31.12.2020	Approvazione bilancio 31.12.2021	Maturato (2020) € 23.667 (già al netto Trattenuta Covid € 1.333)  Pagato (2019) € 2.083,33 Pagato (2020) € 23.666,60	Maturato (2020) € 5.000			Maturato € 28.667  Pagato € 25.749,93
<b>Sara Polatti</b>	Consigliere	27.6.2019 – 29.6.2020	Al 29.6.2020	Competenza (2020) € 12.167 (già al netto Trattenuta Covid € 333,34)  Pagato (2019) € 2.083,33 Pagato (2020) € 12.166,64	Competenza (2020) € 2.500			Competenza € 14.667  Pagato € 14.249,97
<b>Procopio Cristiana</b>	Consigliere	29.9.2020 – 31.12.2020	Approvazione bilancio 31.12.2021	Competenza (2020) € 5.878 (già al netto Trattenuta Covid € 511)  Pagato (2020) € 3.961,10	Competenza (2020) € 1.278			Competenza € 7.156  Pagato € 3.961,10

Si precisa che in data 21/07/2020 sono stati corrisposti ad Alex Okun, presidente del CdA in carica fino al 27 giugno 2019, Euro 17.945,21 per compensi lordi relativi al 2Q2019 ed Euro 5.050,34 per rimborsi spese

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

\*\* *Altri compensi: include rimborsi spese.*

\*\*\* *Include la remunerazione variabile per l'esercizio 2019 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27.4.2020 pari a € 100.000*

*Collegio Sindacale dall'1.1.2020 al 31.12.2020*

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 Maturato – Pagato (*)
<b>Barbara Tadolini</b>	Presidente	1.1.2020 – 31.12.2020	Approvazione e bilancio 31.12.2021	Maturato (2020) € 41.500 (già al netto Trattenuta Covid € 3.500)  Pagato (2019) € 33.904,11			Pagato (2019) € 400,79	Maturato € 41.500  Pagato € 34.304,49
<b>Emilio Abruzzese</b>	Sindaco Effettivo	1.1.2020 – 31.12.2020	Approvazione e bilancio 31.12.2021	Maturato (2020) € 30.000 (già al netto Trattenuta Covid € 5.000)  Pagato (2019) € 21.369,86			Maturato (2019) € 528,91  Pagato (2019) € 528,91	Maturato € 30.528,91  Pagato € 21.898,77
<b>Valeria Calabi</b>	Sindaco Effettivo	1.1.2020 – 31.12.2020	Approvazione e bilancio 31.12.2021	Maturato (2020) € 30.000 (già al netto Trattenuta Covid € 5.000)  Pagato (2019) € 21.369,86 *				Maturato € 30.000  Pagato € 21.369,86

\* gli importi esposti non sono inclusivi del contributo cpdc 4%

*Dirigenti con responsabilità strategiche dal 1.1.2020 al 31.12.2020 (compensi espressi in forma aggregata)*

Numero dirigenti	Compensi annui lordi	Benefici non monetari*	Altri compensi**	Totale
4	655.000	231.001	-	886.001

\* Benefici non monetari: uso di telefono, polizze assicurative, oneri INPS e previdenziali.

\*\* Altri compensi: include rimborsi spese ed utilizzo di auto aziendale.

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)	QUADRO 2						
		<p style="text-align: center;"><i>Stock option Piano 2016 - 2021 Al 31.12.2020</i></p>						
		<p style="text-align: center;"><b><u>Sezione 2</u></b></p> <p style="text-align: center;">Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (9)</p>						
		Data delibera assembleare	Descrizione e 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)
Componenti del Consiglio di Amministrazione della Società								

<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  Terza Tranche: dal 25 dicembre 2020 al 24

(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  Terza Tranche: dal 25 dicembre 2020 al 24
(2) Marco De Lorenzo**	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  Terza Tranche: dal 25 dicembre 2020 al 24



<b>Note:</b>								
<b>Persone fisiche controllanti la Società</b>								
(4)	===	===	===	===	===	===	===	===
<b>Note</b>								
<b>Altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni che non risulta di "minori dimensioni"</b>								

(5)	===	===	===	===	===	===	===	===
<b>Note:</b>								
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche della Società</b>								
(6) Dirigenti con responsabilità strategiche della Società (n. 2)		16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	12.580.998	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  Terza Tranche: dal 25 dicembre
<b>Note:</b>								
Nella presente categoria sono inclusi n. 2 beneficiari (per un totale di n. 12.580.998 Opzioni) che fino al giugno 2018 hanno fatto parte altresì della categoria dei beneficiari Componenti del Consiglio di Amministrazione delle Società Controllate (v. sopra).								

Dirigenti con responsabilità strategiche di Società Controllate

Dirigenti con responsabilità strategiche di società controllate (n.4)		16.6.2016	Opzioni su azioni di Tiscali S.p.A. con liquidazione fisica	19.026.030	Data delibera cda e cpr:  12.5.2016	Prima Tranche: Euro 0,0700	n.d.	Prima Tranche: dal 25 dicembre 2017 al 24 dicembre 2019
						Seconda Tranche: 0,0886		Seconda Tranche: dal 25 dicembre 2019 al 24 dicembre 2020
						Terza Tranche: 0,1019		Terza Tranche: dal 25 dicembre 2020 al 24 dicembre 2021

Note:

Altri Dipendenti della Società

(7)	===	===	===	===	===	===	===	===
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Note:

**Altri Dipendenti di Società Controllate**

(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	59.760.357	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  Terza Tranche: dal 25 dicembre 2020 al 24
---	--	-----------	---	------------	---	---	------	--

Note

Collaboratori non dipendenti della Società

(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 deliberata 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  Terza Tranche: dal 25 dicembre 2020 al 24 dicembre 2021
<p>Note:</p> <p>*</p>								
<p>Collaboratori non dipendenti di Società Controllate</p>								
(7)	===	===	===	===	===	===	===	===
<p>Note:</p>								

*TABELLA 3 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche al 31.12.2020*

*Consiglio di Amministrazione dal 01.01.2020 al 31.12.2020*

Nome – Cognome	Carica	N. azioni possedute al 01.01.20	N. azioni acquistate/sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.20
Renato Soru	Amministratore Delegato	316.050.508	-	-	316.050.508
Alberto Trondoli	Presidente	-	-	-	-
Manilo Marocco	Amministratore	-	-	-	-
Federica Celoria	Amministratore	-	-	-	-
Patrizia Rutigliano	Amministratore	-	-	-	-
Anna Belova	Amministratore	-	-	-	-
Cristiana Procopio	Amministratore	-	-	-	-
Sara Polatti	Amministratore	-	-	-	-

*Collegio Sindacale dall'1.1.2020 al 31.12.2020*

Nome – Cognome	Carica	N. azioni possedute al 01.1.18	N. azioni acquistate/ sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.18
Barbara Tadolini	Presidente	-	-	-	-
Emilio Abruzzese	Sindaco Effettivo	-	-	-	-
Valeria Calabi	Sindaco Effettivo	-	-	-	-
Lorenzo Arienti	Sindaco Supplente	-	-	-	-
Pietro Braccini	Sindaco Supplente	-	-	-	-