

Mediacontech S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione
ai sensi dell'articolo 123-*ter* del TUF

20 aprile 2018

INDICE

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	3
<i>a. Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e responsabili della loro corretta attuazione</i>	<i>4</i>
1. Governance.....	4
1.2 Assemblea degli Azionisti	4
1.3 Consiglio di Amministrazione.....	4
1.4 Amministratore Delegato.....	5
1.5 Collegio Sindacale	6
<i>b. Ruolo del Comitato</i>	<i>6</i>
<i>c. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....</i>	<i>7</i>
<i>d. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione.....</i>	<i>7</i>
<i>e. Componenti fisse e variabili della remunerazione</i>	<i>8</i>
<i>f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari</i>	<i>8</i>
<i>g. Obiettivi di performance a cui sono legate le componenti variabili.....</i>	<i>8</i>
<i>h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance</i>	<i>8</i>
<i>i. Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.....</i>	<i>9</i>
<i>j. Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito</i>	<i>9</i>
<i>k. Informazioni sulla previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.....</i>	<i>9</i>
<i>l. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....</i>	<i>9</i>
<i>m. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....</i>	<i>9</i>
<i>n. Politica retributiva a favore di: (i) amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).....</i>	<i>9</i>
<i>o. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società</i>	<i>9</i>
SEZIONE II.....	10
1. Remunerazione.....	11
1.1 Remunerazioni spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed ai dirigenti con responsabilità strategiche.....	11
1.2 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	11
2. Tabelle	12

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

a. Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e responsabili della loro corretta attuazione

1. Governance

1.1 Organi coinvolti nella politica di remunerazione

Gli organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica di remunerazione di Mediacontech S.p.A. (la "Società") sono i seguenti:

- l'Assemblea degli azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione (anche, il "Comitato");
- l'Amministratore Delegato;
- il Collegio Sindacale.

La Società non si avvale di esperti indipendenti nella predisposizione della politica di remunerazione.

1.2 Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

1. si esprime annualmente, con voto non vincolante, sulla Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione;
2. definisce il compenso annuo lordo complessivo per il Consiglio di Amministrazione;
3. delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari ("**Piani di Incentivazione Azionari**"), rimettendo al Consiglio di Amministrazione la loro attuazione.

Nel corso dell'esercizio 2017 l'Assemblea degli Azionisti ha adottato le deliberazioni di cui al punto 1. in occasione della riunione del 10 aprile 2017.

1.3 Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- approva la politica di remunerazione degli amministratori e dei direttori generali e valuta, sulla base delle indicazioni del Comitato per la Remunerazione, la politica di remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- redige annualmente la presente Relazione sulla Remunerazione;

- delibera sulla suddivisione del compenso complessivo determinato dall'Assemblea tra i singoli componenti del Consiglio di Amministrazione, ove non vi abbia già provveduto l'Assemblea;
- delibera sulla remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- formula proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari;
- definisce il regolamento applicabile ai piani di compensi di cui al punto precedente approvati dall'Assemblea ed è responsabile della loro attuazione.

Nello svolgimento delle suddette funzioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato, di cui esamina le proposte.

In data 30 dicembre 2016 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la suddivisione del compenso complessivo determinato per l'esercizio 2017 dall'Assemblea tra i singoli componenti del Consiglio di Amministrazione.

1.4 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato Stefano Corti (in precedenza, fino al 26 ottobre 2017, Claudio Nardone), in quanto responsabile della gestione dell'impresa, è preposto, in via generale, alle seguenti funzioni connesse alla politica di remunerazione:

1. elaborazione delle proposte di budget e degli obiettivi industriali, rispetto ai quali la componente di costo rappresentata dalla remunerazione di amministratori e dirigenti costituisce un elemento significativo;
2. definizione delle politiche del personale e gestione dei dirigenti con responsabilità strategica che riferiscono gerarchicamente all'Amministratore Delegato;
3. attuazione operativa delle misure di incentivazione manageriale per i dirigenti con responsabilità strategica, in coerenza con la politica di remunerazione, soprattutto con riguardo all'assegnazione degli obiettivi funzionali e all'accertamento del loro raggiungimento;
4. elaborazione, di concerto con il Comitato, di proposte di Piani di Incentivazione Azionaria;
5. proposta di individuazione dei beneficiari degli strumenti di incentivazione a lungo termine e di definizione della misura della relativa partecipazione individuale.

Nel corso dell'Esercizio, così come nel passato, le funzioni sopra elencate si sono svolte, con particolare riferimento alle funzioni di cui ai punti 2, 3 e 4 sopra elencati, in modo fortemente ridotto, o non si sono svolte affatto, a causa della oggettiva peculiare situazione della Società sotto il profilo economico - patrimoniale e organizzativo.

1.5 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla normativa vigente sulla remunerazione degli amministratori.

b. Ruolo del Comitato

Comitato per la Remunerazione

In data 30 dicembre 2016, l'assemblea dei soci ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione (in considerazione delle dimissioni di tutti i componenti dell'organo amministrativo precedentemente in carica) e alla luce di ciò in pari data il Consiglio di Amministrazione ha proceduto alla nomina dei componenti del Comitato per la Remunerazione composto da tre amministratori: Caterina Tosello (Presidente), Valeria Perucca ed Emanuele Urbinati.

Conformemente al Principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina, tutti i componenti sono amministratori non esecutivi; i consiglieri Caterina Tosello e Valeria Perucca sono indipendenti, così come accertato dal Consiglio di Amministrazione del 10 gennaio 2017.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato per la Remunerazione si è riunito una sola volta, in data 7 marzo 2017. La durata di tale riunione è stata di 30 minuti circa.

Ciascun componente del Comitato si astiene dal voto sulle proposte da formulare al Consiglio di Amministrazione in relazione alla propria remunerazione.

Nel corso dell'esercizio 2018 si è già tenuta una riunione del Comitato in data 20 aprile 2018.

Il Comitato, in generale, ha il compito di supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione e nella valutazione della politica di remunerazione del Gruppo. In particolare, il Comitato:

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la 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*.

Il Comitato si riunisce su richiesta di uno qualunque dei suoi componenti prima delle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per deliberare in materia di remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori con particolari cariche e di dirigenti con responsabilità strategiche nonché, in ogni caso, ogni qualvolta lo ritenga opportuno. Viene tenuto apposito verbale delle riunioni in cui vengono in particolare riportate le proposte del Comitato.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.

La ripartizione degli emolumenti tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, avvenuta come detto in data 30 dicembre 2016, è stata effettuata tenendo conto anche delle specifiche attività svolte dai membri dei comitati per il controllo e rischi e per le remunerazioni.

Da ultimo si sottolinea come le funzioni istituzionalmente proprie del Comitato si siano svolte con modalità limitate a causa delle medesime motivazioni di cui al precedente punto 1.4.

c. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

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

d. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione

La remunerazione degli amministratori è stata definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva ritenuta congrua e coerente con gli obiettivi fissati dal Codice di Autodisciplina e con la struttura sociale, gestionale e di *governance* di Mediacontech.

Nel corso dell'esercizio 2017 non sono stati assegnati corrispettivi variabili ad amministratori, né sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

e. Componenti fisse e variabili della remunerazione

Remunerazione degli Amministratori

Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Descrizione Generale

Il Comitato presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato, avvalendosi delle analisi delle tendenze di mercato e del confronto con i livelli retributivi di settore.

Attualmente la remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede esclusivamente una componente fissa annua lorda determinata in misura congruente con la posizione e l'impegno richiesti.

Remunerazione del Presidente, degli Amministratori Indipendenti e degli Amministratori Non Esecutivi

Anche la remunerazione del Presidente, degli Amministratori Indipendenti e degli Amministratori Non Esecutivi è determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, e prevede esclusivamente una componente fissa annua lorda determinata tenendo conto anche delle specifiche attività svolte dai membri del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione.

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Anche la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche prevede esclusivamente una componente fissa annua lorda determinata in misura congruente con la posizione e l'impegno richiesti.

f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Con riferimento alla politica seguita dalla Società per i benefici non monetari, all'Amministratore Delegato e ai dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti benefit analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale: autovettura a uso promiscuo, cellulare di servizio, polizze assicurative.

g. Obiettivi di performance a cui sono legate le componenti variabili

Si rinvia a quanto indicato sub d) ed e).

h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance

Si rinvia a quanto indicato sub d) ed e).

i. Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

Si rinvia a quanto indicato ai precedenti punti.

j. Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione, fatti salvi specifici accordi individuali con alcuni dirigenti finalizzati alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a determinate condizioni.

k. Informazioni sulla previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

l. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

L'Emittente non ha stipulato accordi con gli Amministratori che prevedono, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF indennità in caso di cessazione dalla carica o anche di risoluzione del rapporto di lavoro.

m. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie e dalla copertura assicurativa della Responsabilità Civile degli Amministratori, Dirigenti, Sindaci e della Società.

n. Politica retributiva a favore di: (i) amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Si rinvia a quanto indicato sub d) ed e).

o. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La politica retributiva non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

SEZIONE II

1. Remunerazione

1.1 Remunerazioni spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed ai dirigenti con responsabilità strategiche

L'Assemblea del 30 dicembre 2016 ha attribuito all'intero Consiglio di Amministrazione, per l'esercizio 2017, un compenso complessivo lordo annuo pari a 145.000 euro.

In pari data il Consiglio di Amministrazione ha stabilito, nell'ambito di tale compenso complessivo e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale e dei membri del Comitato per la Remunerazione nominato nella medesima riunione, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio, attribuendo un compenso pari a Euro 25.000 al Presidente, Euro 40.000 all'Amministratore Delegato, Euro 20.000 ai Consiglieri che sono anche membri dei Comitati ed Euro 10.000 agli altri Consiglieri.

L'Assemblea dei soci riunitasi il 27 giugno 2016 ha determinato la retribuzione spettante al Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, in complessivi Euro 30.000,00 (trentamila/00) per ciascun anno di esercizio a favore del Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 20.000 (ventimila/00) per ciascun anno di esercizio a favore di ciascun Sindaco Effettivo.

Per quanto concerne i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si rinvia al paragrafo d) della Sezione I.

Ai dirigenti con responsabilità strategiche spetta la restrizione stabilita dal CCNL del settore, oltre al beneficio non monetario costituito dall'uso dell'autovettura.

1.2 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non esistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento del rapporto, ad eccezione di quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCNL in materia di Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

2. Tabelle

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

Schema N. 7-ter – Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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

Amministratori, Sindaci e Direttori Generali

Nome e Cognome	Carica	Periodo	Scadenza	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Bennati	Presidente	1/1/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Claudio Nardone	Amministratore Delegato	1/1/2017 – 26/10/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	32.658	-	-	-	-	-	32.658	-	-
Stefano Corti	Amministratore Delegato	26/10/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	7.342	-	-	-	-	-	7.342	-	-
Valeria Perucca	Consigliere	1/1/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Caterina Tosello	Consigliere	1/1/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Emanuele Urbinati	Consigliere	1/1/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Mauro Gilardi	Consigliere	1/1/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Maria Giulia Vitullo	Consigliere	1/1/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Claudio Saracco	Presidente Collegio Sindacale	1/1/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	31.200	-	-	-	-	-	31.200	-	-
Luciano Ciocca	Sindaco Effettivo	1/1/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	20.800	-	-	-	-	-	20.800	-	-
Anna Maria Mantovani	Sindaco Effettivo	1/1/2017 – 31/12/2017	Approvazione bilancio al 31.12.2018	20.800	-	-	-	-	-	20.800	-	-
(I) Compensi da Mediatech S.p.A.												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				197.800	-	-	-	-	-	197.800	-	-

Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Numero Dirigenti	Carica	Periodo	Scadenza	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi equity	Indennità di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
1	Dirigenti con responsabilità strategiche	1/1/2017 – 31/12/2017	-	62.000	-	-	-	-	-	62.000	-	-
(I) Compensi da Mediacontech S.p.A.												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
				-	-	-	-	-	-	-	-	-
				62.000	-	-	-	-	-	62.000	-	-

Schema N. 7-ter – Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Amministratori, Sindaci e Direttori Generali

Nessun componente degli organi di amministrazione e controllo attualmente in carica, né alcun dirigente con responsabilità strategiche detiene né deteneva alle date del 31.12.2016 e 31.12.2017 azioni di Mediacontech S.p.A.