RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF

Emittente: Mittel S.p.A.

Sito internet: www.mittel.it

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 1° ottobre 2011-30 settembre 2012

Data di approvazione della Relazione: 10 gennaio 2013

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

GLOSSARIO

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 (e modificato nel marzo 2010) dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it, nella sezione "Borsa Italiana – Regolamento – *Corporate Governance*".

Cod. civ. / c.c.: il codice civile.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Esercizio: l'esercizio sociale cui si riferisce la Relazione (1° ottobre 2011-30 settembre 2012).

Gruppo: il Gruppo Mittel.

Mittel, Emittente o Società: l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

Regolamento Emittenti: il Regolamento Consob n. 11971/1999 come successivamente modificato.

Regolamento Parti Correlate: il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato.

Relazione sulla Remunerazione: la relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) come successivamente modificato.

PREMESSA

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob 11971/1999 (il "Regolamento Emittenti") ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* dello stesso regolamento.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:
 - fornisce 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;
 - illustra 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.

Inoltre la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (la “**Politica di Remunerazione**”) con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La Politica di Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Mittel S.p.A. (“**Mittel**”, la “**Società**” o anche l’“**Emittente**”) nella determinazione della politica retributiva degli Amministratori e dei Dirigenti della Società e del Gruppo Mittel (di seguito il “**Gruppo**”) e nel monitoraggio dell’applicazione della medesima.

La Politica di Remunerazione è predisposta ai sensi del Codice di Autodisciplina, cui la Società ha aderito, nonché ai sensi e per gli effetti del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato (il “**Regolamento Parti Correlate**”) e dell’art. 4.1.(c) della procedura interna denominata “Procedura per le operazioni con Parti Correlate di Mittel S.p.A.” adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 novembre 2010 (la “**Procedura Parti Correlate Mittel**”).

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura Parti Correlate Mittel (quest’ultima disponibile sul sito internet www.mittel.it - Sezione “Corporate Governance”), la sottoposizione all’approvazione o al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti della presente Relazione, che illustra la Politica di Remunerazione, esonera la Società dall’applicare la suddetta Procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche quando queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione.

a) organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e l’Assemblea degli Azionisti.

(i) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche,

tenuto conto di quanto disposto dall'art. 2389 c.c. e dall'art. 13 dello Statuto sociale, come di seguito descritto nella presente Relazione;

- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti.

(ii) Comitato per la Remunerazione

Per la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo b).

Si precisa che il Comitato per la Remunerazione ha lungamente discusso la proposta per la Politica di Remunerazione, formulandone un testo condiviso con gli Amministratori Indipendenti e sottoposto all'approvazione finale del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2012.

(iii) Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c. e dell'art. 13 dello Statuto sociale;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione.

b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, l'Emittente ha costituito in seno al Consiglio, il Comitato per la Remunerazione composto, alla data della presente Relazione, dai Signori Giampiero Pesenti (Presidente), Stefano Gianotti (Consigliere indipendente) e Duccio Regoli (Consigliere indipendente).

Nell'attuale composizione del Comitato, il Consigliere Giampiero Pesenti risulta in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, come verificato dal Consiglio.

La composizione, i compiti e il funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito Regolamento approvato dal medesimo Comitato, come di seguito descritto.

Il Comitato è composto da almeno tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali è in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal Codice di Autodisciplina.

Il Comitato rimane in carica fino alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio relativo al terzo anno della propria carica. In ogni caso, il Comitato decade all'atto della cessazione del Consiglio di Amministrazione. Qualora uno o più membri del Comitato vengano a mancare per qualsiasi ragione durante il mandato, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, nominando coloro che, tra i

propri componenti, siano in possesso dei requisiti di cui al Codice di Autodisciplina.

Il Comitato elegge tra i suoi membri il Presidente.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni ovvero quando ciò sia ritenuto opportuno dal Presidente, anche su richiesta di uno o più dei suoi componenti.

Ai lavori del Comitato assiste il Presidente del Collegio sindacale o altro Sindaco dallo stesso designato.

Le determinazioni del Comitato sono adottate a maggioranza assoluta dei membri partecipanti alla riunione. In caso di parità di voti, prevale il voto di chi presiede. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Delle posizioni del Comitato, delle proposte eventualmente avanzate e delle decisioni assunte, viene dato adeguato riscontro nel verbale di riunione. I verbali, sottoscritti dal Presidente e dal Segretario, sono trascritti in apposito libro, all'uopo istituito.

Delle deliberazioni assunte dal Comitato viene data informazione al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile. A tal fine, il Presidente del Comitato informa il Consiglio di Amministrazione circa i temi discussi e le determinazioni adottate e fornisce i chiarimenti eventualmente richiesti in proposito.

Non sono state destinate risorse finanziarie al Comitato per la Remunerazione in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei propri compiti dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente.

Ai sensi del Regolamento, il Comitato svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato (ove nominato), del Direttore Generale e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte aventi l'obiettivo di creare una regolamentazione organica delle retribuzioni e del sistema di incentivazione annuale e di lungo periodo (*Long Term Incentive Plan*) al quale legare le risorse chiave del Gruppo;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulle base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato (ove nominato) o dal Direttore Generale e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Le funzioni del Comitato per la Remunerazione sono inoltre integrate e/o specificate con quanto riservato alla competenza del medesimo dalla Politica di Remunerazione ai fini dell'implementazione e del monitoraggio sull'attuazione delle politiche retributive.

c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

La Politica di Remunerazione prevede che, nella definizione della politica retributiva, la Società possa avvalersi all'occorrenza anche del contributo di società indipendenti specializzate in materia di *executive compensation*, al fine di effettuare gli opportuni confronti di competitività e di congruenza rispetto ai mercati di riferimento e ai sistemi di *governance* previsti.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione illustrata nella presente Relazione la Società non si è avvalsa del contributo di soggetti esterni rispetto alle strutture aziendali.

d) le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di Remunerazione di Mittel si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del *management* del Gruppo con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo termine.

Nell'ottica di tale finalità, la Politica di Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni. A tal fine, la remunerazione del *management* deve essere articolata in modo da consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, coerenti con la struttura di *holding* di partecipazioni propria di Mittel e le peculiari attività dalla stessa svolte anche per il tramite delle società da essa controllate.

In particolare, la Politica di Remunerazione si basa sui principi ispiratori di seguito indicati per quanto attiene alla retribuzione degli Amministratori con deleghe esecutive e dei Dirigenti (aventi o meno responsabilità strategiche) in Mittel e/o nel Gruppo:

- (i) le remunerazioni sono basate sul criterio della *performance* individuale e di Gruppo, assicurando un adeguato bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo;
- (ii) il sistema di incentivazione del *top management* riconosce una maggiore incidenza alla componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa, con particolare riguardo agli Amministratori con deleghe esecutive e ai Dirigenti con responsabilità strategiche in Mittel e/o nel Gruppo;

- (iii) le remunerazioni tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società e dal Gruppo, nonché delle eventuali operazioni straordinarie di volta in volta poste in essere e caratterizzanti la natura di *holding* della Società;
- (iv) la componente fissa della remunerazione è stabilita tenendo conto delle competenze e della responsabilità della carica / funzione ricoperta dall'interessato e, in linea di principio, è sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (v) la componente variabile della remunerazione è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendale di Gruppo e/o individuale (di seguito gli "Obiettivi") i quali sono: (a) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale in modo da contribuire alla creazione di valore in un'ottica compatibile con le strategie di sviluppo dell'attività del Gruppo; (b) legati a parametri anche di natura non economica/finanziaria, ma comunque verificabili *ex post*, al fine di tenere conto della struttura di *holding* di partecipazioni propria di Mittel e delle peculiari attività dalla stessa svolte direttamente o per il tramite delle società da essa controllate; (c) assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica / funzione ricoperta nell'ambito del Gruppo e quindi graduabili, ove opportuno, anche in rapporto allo specifico risultato di natura qualitativa (eventualmente anche a livello individuale) atteso, tenuto conto delle competenze, compiti e responsabilità attribuiti;
- (vi) le remunerazioni e la relativa evoluzione devono essere sostenibili sotto il profilo economico, e quindi incentivare il *management* ad assumere rischi di *business* in misura coerente con la strategia complessiva del Gruppo e con il relativo profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione.

Alla luce di quanto sopra, la Società ha ritenuto opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive / dirigenziali riconosciute ai soggetti nell'ambito della Società e del Gruppo e, conseguentemente, definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- Amministratori non esecutivi di Mittel;
- Amministratori di Mittel investiti di particolari cariche (diversi dall'Amministratore Delegato);
- Amministratore Delegato di Mittel e Dirigenti del Gruppo con responsabilità strategiche, ivi incluso il Direttore Generale della Società e gli Amministratori esecutivi delle società direttamente e indirettamente controllate da Mittel;
- Dirigenti del Gruppo non aventi responsabilità strategiche.

Per maggiori informazioni sulla composizione del pacchetto retributivo dei soggetti sopra indicati e dell'articolazione del medesimo in componenti fissa e variabile, si rinvia al successivo paragrafo e).

e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili (queste ultime a loro volta distinte in componenti variabili di breve e di lungo periodo) siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

In particolare vengono individuate distinte categorie di destinatari in relazione alle competenze e responsabilità esecutive / dirigenziali riconosciute ai soggetti nell'ambito della Società e del Gruppo, come illustrato al precedente paragrafo d) e come di seguito precisato.

(i) Amministratori non esecutivi di Mittel

Agli Amministratori non esecutivi di Mittel spetta il compenso annuo fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Amministratore. Detto compenso è determinato dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con il parere del Collegio sindacale, in sede di ripartizione del compenso complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti al momento della nomina dell'organo amministrativo. Per la retribuzione degli Amministratori che partecipano ai Comitati costituiti all'interno del Consiglio e degli Amministratori indipendenti, si rinvia al successivo paragrafo n).

(ii) Amministratori investiti di particolari cariche in Mittel e/o nel Gruppo

(1) *Presidente, Vice Presidente e membri del Comitato Esecutivo di Mittel*

Agli Amministratori investiti di particolari cariche di Mittel, diversi dall'Amministratore Delegato, spetta un ulteriore compenso annuo fisso nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con il parere del Collegio sindacale, nei limiti dell'importo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti al momento della nomina dell'organo amministrativo.

In particolare, spetta un compenso fisso – non legato al raggiungimento di Obiettivi, bensì commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica – agli Amministratori che rivestano la carica di Presidente e di Vice Presidente di Mittel.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con il parere del Collegio sindacale, può attribuire all'Amministratore un compenso fisso aggiuntivo in funzione della carica di componente del Comitato Esecutivo.

(2) *Soggetti che ricoprono funzioni e responsabilità esecutive / dirigenziali strategiche in Mittel e/o nel Gruppo*

Come sopra illustrato al paragrafo d), la Società ha ritenuto opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive / dirigenziali riconosciute ai soggetti nell'ambito della Società e del Gruppo e, conseguentemente,

definire in modo uniforme i criteri che presiedono alla determinazione del complessivo pacchetto retributivo di:

- Amministratore Delegato di Mittel;
- Direttore Generale di Mittel;
- Dirigenti con responsabilità strategiche in Mittel a diretto riporto del Direttore Generale;
- Amministratori Delegati delle società direttamente e indirettamente controllate da Mittel.

Riguardo alle figure chiave sopra indicate, il pacchetto retributivo si compone: **(A)** di una componente fissa annua **(B)** di una componente variabile di breve termine **(C)** eventualmente, di una componente variabile di lungo periodo **(D)** a seconda della carica / funzione ricoperta, di benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva per posizioni / responsabilità analoghe (per i benefici non monetari si rinvia al paragrafo f) che segue).

Nella composizione del pacchetto retributivo di ciascuna figura chiave, deve comunque sempre tenersi conto: (i) del peso della posizione ricoperta nell'ambito della struttura organizzativa; (ii) delle deleghe conferite e del relativo ambito di discrezionalità attribuito; (iii) degli impatti economici individuali, nonché avere come riferimento il complessivo costo aziendale.

(A) Componente fissa

La componente fissa annua non è legata al raggiungimento di Obiettivi, ma commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica / funzione ricoperta dall'interessato. La componente fissa è stabilita in misura comunque sufficiente a remunerare la prestazione professionale anche in assenza della componente variabile.

(B) Componente variabile di breve termine

La componente variabile annua è erogabile al conseguimento di Obiettivi che, in coerenza coi i principi illustrati al precedente paragrafo d), sono predefiniti, legati a parametri verificabili *ex post*, e graduabili, in quanto assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica / funzione ricoperta nell'ambito del Gruppo e in funzione del risultato atteso.

In particolare:

- gli Obiettivi sono definiti con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione di Mittel, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- gli Obiettivi sono individuati in modo coerente con le linee strategiche del Gruppo (quali approvate dai competenti organi) e con il profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione;
- nell'identificazione degli Obiettivi sono tenuti in adeguata considerazione parametri / indicatori economico-finanziari e/o *target* di natura non economica-

finanziaria (anche legati ad una valutazione di tipo qualitativo) idonei ad esprimere la valorizzazione della Società, ovvero dei suoi asset e attività, eventualmente attraverso – ove opportuna e coerente con lo sviluppo strategico del Gruppo – l'individuazione combinata di più Obiettivi con fissazione del "peso" di ciascun *target* al fine della determinazione complessiva della componente retributiva variabile. Tra questi, oltre all'andamento della quotazione del titolo Mittel sul mercato, vanno considerati indicatori / parametri (sia a livello consolidato che di capogruppo) quali l'andamento della situazione debitoria rapportata ai mezzi propri (*debt/equity*), l'aumento del valore del patrimonio netto, la riduzione dei costi in rapporto al perimetro di attività della Società e i risultati d'esercizio.

La componente variabile annuale potrà arrivare al 100% dell'importo della componente fissa, anche in funzione del complessivo costo aziendale.

Per la determinazione della componente variabile annuale deve applicarsi un sistema di calcolo che tenga conto dello scostamento, positivo o negativo, rispetto all'Obiettivo previsto; tale sistema di calcolo deve prevedere soglie (i) di *under performance*, al di sotto delle quali il compenso variabile non si considera maturato; e (ii) di *over performance*, al raggiungimento delle quali il compenso variabile sarà incrementato fino ad un ammontare massimo del 150%, il quale costituisce il *cap* della retribuzione variabile erogabile stabilita dal Consiglio di Amministrazione. Le soglie dell'*under performance* e dell'*over performance* saranno determinate annualmente dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri predeterminati tra i quali l'utile di esercizio (sia a livello di bilancio separato che consolidato).

(C) Componente variabile di lungo periodo

Per l'incentivazione e fidelizzazione di figure manageriali che svolgano un ruolo chiave nell'ambito dell'organizzazione di Gruppo, in considerazione delle competenze e responsabilità attribuite e del contributo atteso in funzione della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, può definire piani di incentivazione monetari di lungo periodo, individuando nel contempo gli specifici destinatari di detti piani, basati sull'attribuzione di un compenso variabile liquidabile alla conclusione del periodo pluriennale di riferimento (di regola, triennale) ed a fronte del raggiungimento di Obiettivi. Gli Obiettivi, in coerenza coi i principi illustrati al precedente paragrafo d), sono predefiniti, legati a parametri verificabili *ex post*, e graduabili, in quanto assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica / funzione ricoperta nell'ambito del Gruppo e in funzione del risultato atteso.

In particolare, la componente variabile di lungo periodo è erogabile al conseguimento di Obiettivi stabiliti in conformità ai seguenti principi:

- gli Obiettivi sono definiti con cadenza triennale dal Consiglio di Amministrazione di Mittel, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, in sede di approvazione del piano di incentivazione monetario di lungo periodo;

- gli Obiettivi sono individuati in modo coerente con le linee strategiche del Gruppo (quali approvate dai competenti organi) e con il profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione, in un'ottica di medio-lungo periodo;
- nell'identificazione degli Obiettivi sono tenuti in adeguata considerazione parametri / indicatori economico-finanziari privilegiando quelli idonei ad esprimere la valorizzazione della Società, ovvero dei suoi *asset* e attività, in un'ottica di medio-lungo periodo; ove opportuna e coerente con lo sviluppo strategico del Gruppo, è possibile l'individuazione combinata di più Obiettivi con fissazione del "peso" di ciascun *target* al fine della determinazione complessiva della componente retributiva variabile.

Per la determinazione della componente variabile di lungo periodo deve applicarsi un sistema di calcolo che tenga conto dello scostamento, positivo o negativo, rispetto all'Obiettivo previsto; tale sistema di calcolo deve prevedere soglie (i) di *under performance*, al di sotto delle quali il compenso variabile non si considera maturato; e (ii) di *over performance*, al raggiungimento delle quali il compenso variabile sarà incrementato fino ad un ammontare massimo, il quale costituisce il *cap* della retribuzione variabile erogabile.

(3) *Dirigenti del Gruppo non aventi responsabilità strategiche*

Per i Dirigenti del Gruppo non aventi responsabilità strategiche, il pacchetto retributivo si compone: (a) di una componente fissa annua (b) di una componente variabile di breve termine (c) di benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva per posizioni / responsabilità analoghe.

Per la determinazione della componente fissa e della componente variabile di breve termine si applicano, in quanto compatibili, i principi indicati al precedente punto (2).

Resta inteso che la componente variabile annuale è compresa tra un minimo dell'importo della componente fissa e un massimo dell'importo della componente fissa decisi dal Consiglio di Amministrazione.

f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione dei benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e comunque coerenti con carica / funzione ricoperta.

In particolare, tra i benefici non monetari possono essere ricompresi l'assegnazione di veicoli aziendali e costi di parcheggio, i contributi per *housing*, l'adesione a piani previdenziali e coperture assicurative malattie ed infortuni, la disponibilità degli strumenti di lavoro (PC e cellulari, etc.) tutti in linea con i limiti generalmente adottati nella *best practice* aziendale per questi benefici.

Agli Amministratori non esecutivi non sono assegnati benefici non monetari, ad eccezione della copertura assicurativa di cui al successivo paragrafo m).

- g) **con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

Si rinvia a quanto descritto al precedente paragrafo e), punto (ii) (2), lettera (B) per la componente variabile di breve termine e lettera (C) per la componente variabile di lungo periodo.

- h) **i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione**

Componente variabile di breve termine

In coerenza con gli Obiettivi illustrati al precedente paragrafo e), punto (ii) (2), lettera (B), la componente variabile di breve periodo della remunerazione è basata su meccanismi di valutazione della *performance* aziendale e della *performance* individuale in funzione del raggiungimento degli Obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione (con cadenza annuale, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione) ed inerenti alla *performance* economico-finanziaria della Società e/o del Gruppo, all'adozione dei migliori *standard* di *governance*, allo sviluppo sostenibile e all'implementazione di progetti strategici per la Società e il Gruppo.

Tali Obiettivi sono declinati per i singoli *manager* in funzione dell'effettiva partecipazione al loro conseguimento. Potranno essere altresì attribuiti Obiettivi specifici di funzione parziali, purchè strumentali al raggiungimento degli Obiettivi aziendali.

La Politica di Remunerazione prevede: (a) la preventiva definizione e condivisione degli Obiettivi per l'esercizio di riferimento (indicativamente, entro il mese di gennaio dell'esercizio di riferimento); (b) la possibilità di meccanismi di valutazione intermedia della *performance* (indicativamente, a metà dell'esercizio di riferimento), per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati nella prima parte dell'esercizio e per l'impostazione di eventuali azioni correttive della *performance*; (c) la valutazione finale della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi assegnati (indicativamente, entro il mese di dicembre dell'esercizio successivo). La verifica del raggiungimento o meno degli Obiettivi relativi all'esercizio precedente spetta al Comitato per la Remunerazione, con il supporto della Direzione Generale, che sottoporrà le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale della misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e con effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo ovvero sul perimetro di attività, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, procederà alla revisione degli Obiettivi al fine di renderli coerenti con il nuovo assetto societario e/o di *business* e con i risultati economici-finanziari

conseguenti. Inoltre, in tali ipotesi e quindi soltanto in via eccezionale, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici ai Dirigenti che abbiano cooperato al fine della realizzazione del progetto.

Nel caso in cui, per qualunque ragione, il Consiglio di Amministrazione non provveda alla definizione degli Obiettivi per un esercizio di riferimento, il medesimo Consiglio adotta, sentito il Comitato per la Remunerazione, le necessarie deliberazioni ai fini della determinazione della componente variabile annua della retribuzione, tenuto conto dell'andamento della Società e del Gruppo e comunque in conformità ai principi definiti nella Politica di Remunerazione.

Componente variabile di lungo periodo

In coerenza con gli Obiettivi illustrati al precedente paragrafo e), punto (ii) (2), lettera (C), il piano di incentivazione monetaria di lungo periodo (ove istituito) è basato su meccanismi di valutazione della *performance* aziendale e della *performance* individuale in funzione del raggiungimento degli Obiettivi definiti con cadenza di regola triennale dal Consiglio di Amministrazione di Mittel, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, in sede di approvazione del piano di incentivazione monetario di lungo periodo.

Il piano di incentivazione di lungo periodo prevede meccanismi di valutazione intermedia della *performance* (di regola con cadenza annuale), per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati e per l'impostazione di eventuali azioni correttive, tenuto conto che – nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e con effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo ovvero sul perimetro di attività – il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, procede alla revisione degli Obiettivi del piano al fine di renderli coerenti con il nuovo assetto societario e/o di *business* e con i risultati economici-finanziari conseguenti.

La verifica, intermedia ed al termine del periodo cui si riferisce il piano di incentivazione, del raggiungimento o meno degli Obiettivi spetta al Comitato per la Remunerazione che sottopone le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale della misura della componente erogabile al soggetto interessato.

i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

La Politica di Remunerazione stabilisce che le remunerazioni e la relativa evoluzione debbano essere sostenibili sotto il profilo economico, e quindi incentivare il *management* ad assumere rischi di *business* in misura coerente con la strategia complessiva del Gruppo e con il relativo profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione. In coerenza con tale principio, tra l'altro: (i) le remunerazioni sono basate sul criterio della *performance* individuale e di Gruppo e tengono conto degli

obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società e dal Gruppo, nonché delle eventuali operazioni straordinarie di volta in volta poste in essere e caratterizzanti la natura di *holding* della Società; e (ii) gli Obiettivi sono individuati in modo coerente con le linee strategiche del Gruppo (quali approvate dai competenti organi) e con il profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione anche in un'ottica di medio-lungo periodo. Per maggiori informazioni si rinvia al precedente paragrafo d).

- j) i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post***

La Politica di Remunerazione, per quanto riguarda le componenti variabili monetarie, non prevede sistemi di pagamento differito.

- k) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi**

La Politica di Remunerazione non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

- l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società**

E' politica di Mittel non stipulare con gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, fatto salvo quanto di seguito precisato.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge o previsti da contratti collettivi di lavoro, gli accordi per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato di Mittel, il trattamento in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto è regolato in apposito contratto che prevede anche un patto di non concorrenza.

- m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

A favore dei componenti degli organi sociali, del Direttore Generale, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, è prevista una polizza assicurativa c.d. D&O (Director & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, finalizzata a tenere indenne la società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, salvo il caso di dolo.

Mittel ha stipulato a favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche una polizza assicurativa aggiuntiva a quelle obbligatorie per legge, ovvero una copertura sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche.

Mittel ha stipulato a favore dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale una copertura infortuni professionali e non professionali oltre a polizze vita TCM (Temporanea Caso Morte).

n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo quali componenti dei Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con una maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato. Anche tale compenso è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con il parere del Collegio sindacale, nei limiti dell'importo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti al momento della nomina dell'organo amministrativo.

Agli Amministratori non esecutivi indipendenti che compongono il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è attribuito un compenso in funzione del lavoro effettivamente svolto calcolato in funzione di una tariffa oraria proposta annualmente dal Comitato per la Remunerazione.

Per la retribuzione degli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche quali Presidente e Vice Presidente si rinvia al precedente paragrafo e), punto (i).

o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

E' stata effettuata un'analisi sui *comparables* di altre società quotate e sugli altri fattori oggi considerati dalle *best practices* alla luce del difficile scenario economico in essere.

SEZIONE II

La presente Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- nella prima parte, fornisce 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;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio di riferimento (1° ottobre 2011-30 settembre 2012) 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;
- nella terza parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che la Società non ha adottato una Politica di Remunerazione per l'Esercizio cui si riferisce la presente Relazione (1° ottobre 2011-30 settembre 2012). La Politica di Remunerazione è stata adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Prima parte – Voci che compongono la remunerazione

Nella prima parte della Sezione II si fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Remunerazione degli Amministratori e dell'Amministratore Delegato

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuo e da un compenso per la partecipazione a Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con una maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato. Agli Amministratori non esecutivi indipendenti che

compongono il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate è attribuito un compenso in funzione del lavoro effettivamente svolto calcolato in funzione di una tariffa oraria.

Agli Amministratori che rivestono la carica di Presidente e di Vice Presidente di Mittel è corrisposto un compenso fisso aggiuntivo annuo.

L'Amministratore Delegato, in carica dal 3 aprile 2012, in conformità a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società, in aggiunta all'emolumento spettante quale Consigliere di Amministrazione di Mittel, ha diritto alla corresponsione di un emolumento, quale compenso per la carica ed a fronte di ogni obbligo e responsabilità ad essa connessi, pari a Euro 600.000,00 (seicentomila/00) per ciascun anno di durata della carica (il "**Compenso Fisso**").

Per ciascun esercizio di durata della carica (intendendosi il periodo che va dal 1° ottobre al 30 settembre), spetta inoltre all'Amministratore Delegato un compenso lordo variabile (il "**Compenso Variabile**") in ragione del conseguimento di obiettivi che sono fissati dal Consiglio di Amministrazione di Mittel, sentito il Comitato per la Remunerazione, in conformità alla Politica di Remunerazione adottata dalla Società ed in ragione del miglioramento dell'andamento della Società tenendo in adeguata considerazione anche i seguenti parametri: a) riduzione del debito del bilancio separato di Mittel e consolidato; b) evoluzione del patrimonio netto; c) andamento della quotazione del titolo Mittel sul mercato; d) andamento dei risultati di esercizio della Società; e) riduzione dei costi in rapporto al perimetro di attività della Società.

Benefici monetari e non monetari

I componenti del Consiglio di Amministrazione (Amministratori esecutivi e non esecutivi) sono beneficiari di una polizza assicurativa c.d. D&O (Director & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, finalizzata a tenere indenne la società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, salvo il caso di dolo.

L'Amministratore Delegato è beneficiario di una polizza assicurativa aggiuntiva a quelle obbligatorie per legge, ovvero di una copertura sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche, nonché di una copertura infortuni professionali e non professionali oltre a polizza vita TCM (Temporanea Caso Morte).

In aggiunta, l'Amministratore Delegato risulta beneficiario di una polizza assicurativa a premio unico nella quale confluirà il 30% del Compenso Variabile maturato. La polizza sarà svincolabile a favore dell'Amministratore Delegato su richiesta del medesimo o alla data di cessazione della carica.

L'Amministratore Delegato ha diritto, in ogni caso di cessazione dalla carica, ad un trattamento di fine mandato ("**TFM**") determinato nella misura del 10% del Compenso Fisso percepito in ciascun anno sociale di durata della carica.

Per lo svolgimento della propria attività è messa a disposizione dell'Amministratore Delegato un'autovettura aziendale, con la disponibilità esclusiva di un autista.

Remunerazione dei Sindaci

La remunerazione dei Sindaci è costituita da un compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti e determinato sulla base della tariffa dell'Ordine dei Dottori Commercialisti.

Benefici non monetari

I componenti del Collegio Sindacale sono beneficiari di una polizza assicurativa c.d. D&O (Director & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, finalizzata a tenere indenne la società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, salvo il caso di dolo.

Remunerazione del Direttore Generale

Sino al 28 maggio 2012 il dr. Mario Raffaele Spongano ha coperto l'incarico di Direttore Generale della Società, in seguito assunto dalla dr.ssa Maurizia Squinzi.

Nel presente paragrafo vengono pertanto descritte le componenti della remunerazione del dr. Spongano e della dr.ssa Squinzi.

Il compenso previsto in favore del dr. Mario Raffaele Spongano, a titolo di corrispettivo per la nomina a Direttore Generale, è rappresentato da una retribuzione lorda annua di Euro 360.000 (trecentosessantamila/00), di cui corrisposti nel periodo di riferimento Euro 277.878, senza tener conto di ulteriori incarichi e/o funzioni attribuite al medesimo nello svolgimento delle proprie attività. Tali ulteriori emolumenti (pari ad Euro 45.808) sono stati erogati direttamente al beneficiario dr. Spongano.

A seguito del cambio di ruolo da Direttore Generale e CFO a CFO della Società, il dr. Mario Raffaele Spongano ha raggiunto con Mittel SpA un accordo transattivo pari ad Euro 750 mila, interamente riconosciuti.

Il compenso previsto in favore della dr.ssa Squinzi, a titolo di corrispettivo per la nomina di Direttore Generale, è stato determinato in complessive Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00), oltre IVA (il "Compenso") per ciascun anno della carica,), di cui corrisposti nel periodo di riferimento Euro 156.000.

Il Compenso è stato determinato, sulla base di un contratto di consulenza triennale, tenuto conto dell'incarico di Direttore Generale della dr.ssa Squinzi e/o di cariche sociali diverse che venissero eventualmente a lei affidate anche in relazione ad altre società del Gruppo ("Incarichi"). Eventuali emolumenti, compensi o remunerazioni che le dovessero competere a titolo di compenso per gli altri Incarichi dovranno pertanto essere, a seconda delle indicazioni della Società, erogati direttamente alla stessa, ovvero, se percepiti, riversati alla stessa.

Oltre al Compenso sopra indicato, la dr.ssa Squinzi ha diritto ad un corrispettivo variabile collegato al raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Società d'intesa con la

dr.ssa Squinzi stessa. L'ammontare annuo del corrispettivo variabile sarà determinato dalla Società su proposta dell'Amministratore Delegato, previo parere conforme del Comitato di Remunerazione. L'ammontare del corrispettivo variabile per l'esercizio chiuso al 30.09.2012 è stato determinato in misura pari al 50% del Compenso, calcolato *pro rata temporis*, poiché nei termini previsti dal contratto non sono stati determinati gli obiettivi da parte della Società.

Benefici non monetari

Per lo svolgimento della propria attività è stata messa a disposizione del Direttore Generale dr. Spongano un'autovettura aziendale, oltre ad un telefono cellulare ed un personal computer. I costi per l'uso di detti strumenti sono a carico della Società.

Il Direttore Generale dr. Spongano è beneficiario di una polizza assicurativa aggiuntiva a quelle obbligatorie per legge, ovvero di una copertura sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche. Il pagamento del relativo premio è interamente a carico della Società.

Per lo svolgimento della propria attività professionale è messa a disposizione del Direttore Generale dr.ssa Squinzi un telefono cellulare ed un personal computer. I costi per l'uso di detti strumenti sono a carico della Società.

Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Si precisa che la Società risulta essere di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010. La descrizione del compenso dei Dirigenti con responsabilità strategiche avverrà pertanto in forma aggregata anche con riferimento ai dirigenti che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché ai direttori generali.

La Società ha individuato tre Dirigenti con responsabilità strategiche, il cui compenso complessivo, determinato sulla base di un rapporto di dipendenza, ammonta a complessivi Euro 478.934, oltre ad Euro 337.901 corrisposti per le cariche assunte nei Consigli di Amministrazione di altre società del Gruppo e dei bonus determinati, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Si precisa che il Dirigente dr. Mario Raffaele Spongano, in seguito alla modifica del proprio ruolo all'interno della Società, ha sottoscritto con Mittel S.p.A. un contratto a tempo determinato scadente il prossimo 30 settembre 2013.

Un dirigente con responsabilità strategiche ricopre la funzione di Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili e Societari, a fronte di un emolumento aggiuntivo di Euro 16.000 su base annua.

Nel corso dell'Esercizio uno dei tre Dirigenti con responsabilità strategiche ha stipulato con la Società un accordo transattivo per complessivi Euro 108.335. Si precisa inoltre che l'assunzione di tale Dirigente decorre dal 1 gennaio 2012.

Benefici non monetari

Per lo svolgimento della propria attività sono messe a disposizione dei Dirigenti con responsabilità strategiche un'autovettura aziendale, oltre ad un telefono cellulare ed un personal computer. I costi per l'uso di detti strumenti sono a carico della Società.

I tre Dirigenti con responsabilità strategiche sono beneficiari di una polizza assicurativa aggiuntiva a quelle obbligatorie per legge, ovvero una copertura sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche.

Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Tra il dr. Arnaldo Borghesi (di seguito anche il "**Manager**") e Mittel è stato stipulato un accordo (l'**"Accordo"**) che regola, oltre alle condizioni economiche del rapporto con la Società, anche lo scioglimento anticipato del medesimo in relazione alla carica di Consigliere di Amministrazione e di Amministratore Delegato (di seguito, le "**Cariche**") e ai poteri delegati (di seguito, i "**Poteri**").

Nel caso di revoca, o mancato rinnovo alla scadenza, delle Cariche e dei Poteri senza Giusta Causa o in caso di Dimissioni per Giusta Causa del Manager dalle Cariche, quest'ultimo avrà diritto:

- (a) al Compenso Fisso maturato *pro rata temporis* sino alla data di revoca o mancato rinnovo delle Cariche e/o dei Poteri;
- (b) al Compenso Variabile maturato *pro rata temporis* sino alla data di revoca o mancato rinnovo delle Cariche e/o dei Poteri;
- (c) ad una somma pari a due anni di Compenso Fisso, maggiorato di un importo pari alla media degli importi riconosciuti al Manager a titolo di Compenso Variabile in esecuzione del presente Accordo (ossia l'importo risultante dalla somma di tutto quanto pagato al Manager a titolo di Compenso Variabile diviso per il numero di esercizi in relazione ai quali tale Compenso Variabile è stato pagato).

Il diritto alla somma di cui al precedente punto (c) è condizionato alla sottoscrizione, da parte del Manager, di una transazione generale novativa, che preveda la cessazione delle Cariche, così come di ogni altra carica eventualmente ricoperta in altre società del Gruppo Mittel, e preveda la rinuncia del Manager a qualsivoglia diritto derivante dall'Accordo e a qualsivoglia ulteriore somma comunque connessa alla cessazione delle Cariche e di ogni altro rapporto, assunto di tempo in tempo, anche nei confronti delle società del Gruppo Mittel.

Ai fini di quanto sopra, per "Giusta Causa" si intende una causa tanto grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2119 c.c., precisandosi che:

- (i) per "Dimissioni per Giusta Causa" si intendono: (a) le dimissioni determinate da deliberazioni assunte da Mittel tali da aver impedito al Manager di esercitare i Poteri ovvero di averne determinato un effettivo svuotamento; (b) le dimissioni rassegnate nel caso in cui la modifica della composizione dell'azionariato della Società determini

significativi mutamenti delle strategie della Società o determini un effettivo svuotamento delle Cariche o dei Poteri ovvero nell'ipotesi in cui tale mutamento determini l'acquisizione del controllo della Società da parte di un suo azionista (attuale o futuro);

(ii) dovrà intendersi non sorretta da Giusta Causa la revoca delle Cariche e/o dei Poteri determinata dalle seguenti ipotesi: (a) impossibilità da parte del Manager di svolgere le sue funzioni, per malattia o invalidità, che si protragga per un periodo superiore a sei mesi e che determini la decisione della Società di procedere alla revoca della Cariche; (b) modifica della composizione dell'azionariato della Società dalla quale derivi una sostanziale modifica della composizione degli organi sociali e che determini la revoca del Manager dalle Cariche.

Per quanto riguarda le pattuizioni che prevedono compensi per impegni di non concorrenza, l'Accordo prevede che il Manager sia soggetto ad obblighi di non concorrenza nei paesi dell'Unione Europea e in Svizzera, nei termini previsti dall'Accordo, per la durata di sei mesi, anche in caso di cessazione dalle Cariche e/o dai Poteri a seguito di revoca o mancato rinnovo senza Giusta Causa o dimissioni con Giusta Causa, ma in tal caso Mittel sarà tenuta al pagamento in favore del Manager di un importo pari a (i) Euro 900.0000, qualora la cessazione dalle Cariche e/o dai Poteri sia intervenuta entro il terzo anno dalla nomina ad Amministratore Delegato, o (ii) Euro 450.000, qualora la cessazione dalle Cariche e/o dai Poteri sia intervenuta successivamente al terzo anno dalla nomina ad Amministratore Delegato.

Seconda parte – Compensi corrisposti nell'Esercizio di riferimento (1° ottobre 2011-30 settembre 2012) ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategica

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) scadenza della carica	(1) compensi fissi			(2) compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value del compensi di equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione di rapporto di lavoro
				emolumenti dell'assemblea	rimborso spese forfettari	compensi per cariche particolari		retribuzione da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi					
Giovanni Bazoli	Presidente	1/10/2011 - 26/04/2012	26/04/2012	11.452,00	-	57.260,00	14.315,00	-	-	-	-	83.027,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				11.452,00	-	57.260,00	14.315,00	-	-	-	-	83.027,00	-	-
Franco Dalla Sega	Presidente	26/07/2012 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	3.671,00	-	18.356,00	-	-	-	-	-	22.027,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				3.671,00	-	18.356,00	-	-	-	-	-	22.027,00	-	-
Romain Camille Zaleski	Vice Presidente	1/10/2011 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	20.000,00	-	50.000,00	-	-	-	-	-	70.000,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				20.000,00	-	50.000,00	-	-	-	-	-	70.000,00	-	-
Arnaldo Borghesi	Amministratore Delegato	3/04/2012 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	10.247,00	1.067,30	300.000,00	-	-	-	-	-	311.314,30	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.247,00	1.067,30	300.000,00	-	-	-	-	-	311.314,30	-	-
Maria Vittoria Bruno	Consigliere	27/03/2012 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	10.247,00	-	-	5.630,00	-	-	-	-	15.877,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.247,00	-	-	5.630,00	-	-	-	-	15.877,00	-	-
Giorgio Franceschi	Consigliere	1/10/2011 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	20.000,00	-	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				20.000,00	-	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Stefano Gianotti	Consigliere	1/10/2011 - 26/04/2012 26/07/2012 - 1/10/2012	26/04/2012 - 26/07/2012	15.123,00	-	-	17.178,00	-	-	-	-	32.301,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				15.123,00	-	-	17.178,00	-	-	-	-	32.301,00	-	-
Giambattista Montini	Consigliere	1/10/2011 - 26/04/2012 26/07/2012 - 1/10/2012	26/04/2012 - 26/07/2012	15.123,00	-	-	-	-	-	-	-	15.123,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				15.123,00	-	-	-	-	-	-	-	15.123,00	-	-
Giuseppe Pasini	Consigliere	1/10/2011 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	20.000,00	-	-	5.630,00	-	-	-	-	25.630,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				20.000,00	-	-	5.630,00	-	-	-	-	25.630,00	-	-
Giampiero Pesenti	Consigliere	1/10/2011 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	20.000,00	-	-	9.384,00	-	-	-	-	29.384,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				20.000,00	-	-	9.384,00	-	-	-	-	29.384,00	-	-
Duccio Regoli	Consigliere	1/10/2011 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	20.000,00	-	-	40.000,00	-	-	-	-	60.000,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				20.000,00	-	-	40.000,00	-	-	-	-	60.000,00	-	-
Angelo Rovati	Consigliere	27/03/2012 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	10.247,00	-	96.651,00	-	-	-	-	-	10.247,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				10.247,00	-	96.651,00	-	-	-	-	-	10.247,00	-	-
Masimo Tononi	Consigliere	1/10/2011 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	20.000,00	-	-	7.397,00	-	-	-	-	27.397,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				20.000,00	-	-	7.397,00	-	-	-	-	27.397,00	-	-
Enrico Zobe	Consigliere	1/10/2011 - 30/09/2012	approvaz. bilancio 30/09/2014	20.000,00	-	-	7.397,00	-	-	-	-	20.000,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				20.000,00	-	-	7.397,00	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Ulrik Weisk	Consigliere	1/10/2011 - 27/03/2012	27/03/2012	9.808,00	717,29	-	7.356,00	-	-	-	-	17.881,29	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale				9.808,00	717,29	-	7.356,00	-	-	-	-	17.881,29	-	-

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) scadenza della carica	(1) compensi fissi			(2) compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione di rapporto di lavoro
				emolumenti deliberati dall'assemblea	rimborso spese forfettari	compensi per cariche particolari		retribuzione da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi					
Giovanni Brondi	Presidente del Collegio Sindacale	26/07/2012 - 30/09/2012		2.242,50	-	-	-	-	-	-	-	2.242,50		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.305,39	-	-	-	-	-	-	-	28.305,39		
(II) Compensi da controllate e collegate				30.547,89	-	-	-	-	-	-	-	30.547,89		
(III) Totale														
Franco Dalla Sega	Presidente del Collegio Sindacale	1/10/2011 - 26/04/2012	26/04/2012	98.565,48	-	-	-	-	-	-	-	98.565,48		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.675,85	-	-	-	-	-	-	-	36.675,85		
(II) Compensi da controllate e collegate				135.241,33	-	-	-	-	-	-	-	135.241,33		
(III) Totale														
Alfredo Fossati	Sindaco Effettivo	1/10/2011 - 30/09/2012		70.622,24	-	-	-	-	-	-	-	70.622,24		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.057,50	-	-	-	-	-	-	-	10.057,50		
(II) Compensi da controllate e collegate				80.679,74	-	-	-	-	-	-	-	80.679,74		
(III) Totale														
Flavio Pizzini	Sindaco Effettivo	1/10/2011 - 26/04/2012	26/04/2012 - 26/07/2012	67.525,64	-	-	-	-	-	-	-	67.525,64		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				39.580,48	-	-	-	-	-	-	-	39.580,48		
(II) Compensi da controllate e collegate				107.106,12	-	-	-	-	-	-	-	107.106,12		
(III) Totale														
Giulio Tedeschi	Presidente del Collegio Sindacale	26/04/2012 - 26/07/2012	26/07/2012	3.043,40	-	-	-	-	-	-	-	3.043,40		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.487,87	-	-	-	-	-	-	-	18.487,87		
(II) Compensi da controllate e collegate				21.531,27	-	-	-	-	-	-	-	21.531,27		
(III) Totale														
Maurizia Squinzi	Direttore Generale	28/05/2012 - 30/09/2012	3 revoca	156.000,00	-	-	-	-	-	-	-	156.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.473,07	-	-	-	-	-	-	-	18.473,07		
(II) Compensi da controllate e collegate*				174.473,07	-	-	-	-	-	-	-	174.473,07		
(III) Totale														
Mario Spongano	Direttore Generale	1/10/2011 - 28/05/2012	3 revoca	277.878,00	-	-	-	-	-	-	-	277.878,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.233,01	-	-	-	-	-	-	-	31.233,01		
(II) Compensi da controllate e collegate				14.575,34	-	-	-	-	-	-	-	14.575,34		
(III) Totale				309.111,01	-	-	-	-	-	-	-	309.111,01		
N. 3 Dirigenti con responsabilità strategiche				16.000,00	-	-	-	-	-	-	-	16.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				142.448,38	-	-	-	-	-	-	-	142.448,38		
(II) Compensi da controllate e collegate				195.452,77	-	-	-	-	-	-	-	195.452,77		
(III) Totale														
				188.335,00	-	-	-	-	-	-	-	188.335,00		
				175.000,00	-	-	-	-	-	-	-	175.000,00		
				363.335,00	-	-	-	-	-	-	-	363.335,00		
				23.883,90	-	-	-	-	-	-	-	23.883,90		
				706.852,90	-	-	-	-	-	-	-	706.852,90		
				512.901,15	-	-	-	-	-	-	-	512.901,15		
				1.219.754,05	-	-	-	-	-	-	-	1.219.754,05		

*compensi riversati all' Emittente

Tabella 3B:

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		(3) Bonus per anni precedenti			(4) Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Arnaldo Borghesi	Amministratore Delegato	Retribuzione variabile di breve termine	-					
Maurizia Squinzi	Direttore Generale	Retribuzione variabile di breve termine	78.000					
n. 3 Dirigenti Strategici Mittel SpA			80.000					

Terza parte – Partecipazioni detenute, nell’Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 1:

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali (art. 84-quater Regolamento Consob delibera n. 11971 del 14.5.1999)

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO
DALLA SEGA Franco	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
ZALESKI Romain Camille	Vice Presidente	Mittel S.p.A.	685.851	-	-	685.851 *
BORGHESI Arnaldo	Amministratore dal 27 marzo 2012 Amministratore Delegato dal 3 aprile 2012	Mittel S.p.A.	-	68.319	-	68.319
BRUNO Maria Vittoria	Amministratore dal 27 marzo 2012	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
FRANCESCHI Giorgio	Amministratore	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
GIANOTTI Stefano	Amministratore sino al 26 aprile 2012 e dal 26 luglio 2012	Mittel S.p.A.	143.029	-	-	143.029
MONTINI Giambattista	Amministratore sino al 26 aprile 2012 e dal 26 luglio 2012	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
PASINI Giuseppe	Amministratore	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
PESENTI Giampiero	Amministratore	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
REGOLI Duccio	Amministratore	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
ROVATI Angelo	Amministratore dal 27 marzo 2012	Mittel S.p.A.	276.059	192.511	-	468.570
TONONI Massimo	Amministratore	Mittel S.p.A.	414.089	-	-	414.089
ZOBELE Enrico	Amministratore	Mittel S.p.A.	52.000	5.000	-	57.000
BAZOLI Giovanni	Presidente del Consiglio di Amministrazione sino al 26 aprile 2012	Mittel S.p.A.	351.432	-	-	351.432 **
WEISS Ulrich	Amministratore sino al 27 marzo 2012	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
BRONDI Giovanni	Presidente del Collegio Sindacale dal 26 luglio 2012	Mittel S.p.A.	37.915	45.490	45.004	38.401 ***
PIZZINI Flavio	Sindaco Effettivo sino al 26 aprile 2012 e dal 26 luglio 2012	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
FOSSATI Alfredo	Sindaco Effettivo	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
CRESPI Roberta	Sindaco Supplente	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
TEDESCHI Giulio	Sindaco Supplente	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
SQUINZI Maurizia	Direttore Generale dal 28 maggio 2012	Mittel S.p.A.	-	-	-	-
SPONGANO Mario	Direttore Generale sino al 28 maggio 2012	Mittel S.p.A.	334.250	8.035	-	342.285 ****

* di cui n. 685.851 possedute dalla coniuge

** di cui 141.242 detenute dalla coniuge

*** di cui 271 detenute dalla coniuge

**** di cui 31.250 detenute dalla coniuge

Tabella 2:
Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO
3	Mittel S.p.A.	334.250	8.035		342.285