

Intervento assemblea di Telecom Italia SpA del 25 maggio 2016

Grazie,

signor Presidente, signori partecipanti a questa assemblea

Remunerazione e Special Award (punti 3-4 OdG)

Punto 1) Mi riallaccio all'intervento del Presidente di ASATI, Ing. Lombardi, per sottolineare ulteriori criticità nei presupposti e nella determinazione dello *Special Award* per l'A.D. e collaboratori.

Nella tabella in alto, sono riportate le società europee di telefonia (+Vivendi), indicate da Telecom nella sua Relazione sulla remunerazione (p. 8) come "gruppo di riferimento". Per ragioni di omogeneità sono state escluse le società extra Ue o di settori del tutto estranei: nel sistema americano le componenti variabili hanno importanti assai significativi in quanto la parte fissa rappresenta appena il 10% della remunerazione, contro una media del 50% dei compensi italiani (rapporto Mercer 2016). Lo *Special Award* è stato inserito su base annua ordinaria. Tutte le retribuzione variabili sono state inserite al livello massimo.

Come potete vedere, l'importo senza lo S.A. (in verde) già appare nettamente superiore alla media (4,5 milioni vs 3,07 milioni di euro); aggiungendo lo *Special Award*, TI guadagna il primo posto...o l'ultimo... dipende dal punto di vista.!

Il risultato è ancora più evidente e confermato qualora andiamo a rendere realmente omogenei e comparabili i dati, nel rispetto dei principi base di insiemistica e statistica, calcolando la retribuzione non in valori assoluti ma in rapporto percentuale con i ricavi (uno degli indicatori maggiormente utilizzati per "pesare" una società).

Nel grafico in basso, quindi, - dove l'altezza delle colonne rappresenta il livello dei ricavi, la linea verde i valori delle retribuzioni senza premi straordinari, la linea orizzontale la media di tali retribuzioni e la linea rossa i valori delle retribuzioni, comprensive dei premi straordinari - TI guadagna, nuovamente, il primato..!

Su sollecitazione della Consob - anche a seguito delle iniziative di Asati che ha fatto presente non solo l'incongruità degli importi ma anche la totale assenza di "dati" di confronto in una relazione sulla remunerazione - Telecom ha diffuso un secondo documento dove spiega che si tratterebbe di un premio straordinario, legato a circostanze eccezionali, tali da non richiedere necessariamente un allineamento con le retribuzioni di altre CEO; comunque, sempre secondo TI, un possibile termine di paragone potrebbero essere i fondi di *private equity* (e non più, quindi, - dobbiamo dedurre - le società citate nella Relazione sulla remunerazione). Oltre al discutibile cambio *in progress*, sono ovviamente realtà così diverse da TI da non poter essere utilizzate come indicatori di congruità.

Punto 2) Non si comprende quale sarebbe la straordinarietà dell'intervento: se la strategia è quella di ridurre i costi, puntare sul "controllo" della diffusione della fibra (strategia che, peraltro, sembra stia fallendo), aprire sinergie con i media, non solo si tratterebbe di politiche in discussione in Telecom da tempo ma, soprattutto, sono problematiche di *governance* ordinarie e indirizzi già ampiamente percorsi da altri, più che noti, operatori del settore.

Piuttosto, premi o incentivi di simile portata - come rilevato da un'analisi di Mercer (pubblicata su *corriere economia* del 23 c.m.) - vengono corrisposti a fronte di performance eccezionali legate a eventi “*una tantum*” come Ipo, fusioni o acquisizioni: nulla di ciò, per quanto ne sappiamo, riguarderebbe TI.

Carenza sostanziale nelle motivazioni, inadeguatezza del parere sulle condizioni economiche fornite dal Comitato nomine sono state rilevate non solo dal collegio sindacale, ma dai maggiori *proxy advisor*; a ciò si aggiunge il diffuso parere negativo del mercato, rispetto a simili politiche retributive, che sta emergendo giorno dopo giorno: le assemblee stanno bocciando, con fortissime maggioranze, le remunerazioni dei propri CEO (vedi Renault, compenso di 7,2 milioni di euro; Goldman Sachs, compenso di 22,6 milioni di dollari ...).

Sempre nel documento diffuso per richiesta della Consob, viene allegato un parere di Credit Suisse a sostegno dell'opportunità dello *Special Award* per TI. Peccato, però, che Credit Suisse avverta (p. 3): “l'analisi è solo illustrativa e non vi è alcuna garanzia che il valore del capitale incrementale potenziale di accrescimento sarà raggiunto, anche se TI superasse gli obiettivi finanziari del business plan”. Vale a dire, quindi, che gli obiettivi individuati potrebbero non servire....

La strategia o giustificazione che occorra un premio particolare per “convincere” l'A.D. a fare gli interessi della società sul lungo periodo, è una tecnica propria per affiliare gli amministratori a un azionariato diffuso, non capace di mettere in campo altri tipi di condizionamento o controllo effettivo sugli organi sociali. Ma questo non ci sembra essere il caso dell'attuale TI...!

Punto 3) La motivazione addotta dal CdA e dal Comitato nomine - ossia di incentivare l'A.D. nel compiere una straordinaria svolta e della necessità, attraverso tale premio, di allineare gli interessi dell'A.D. a quelli della società e del mercato - appare del tutto priva di significato, a meno che non si voglia ammettere come plausibile l'ipotesi contraria, ossia di un A.D. che non persegua gli interessi della società e del mercato.

Punto 4) Lo *Special Award* viene presentato come premio di lungo periodo; ma, in realtà, è una somma di premi di breve periodo (più facilmente raggiungibili), dato che il computo del premio e la sua cristallizzazione avvengono su base annua. Per essere un premio di lungo termine non è sufficiente che sia corrisposto dopo qualche anno ma occorre che venga calcolato esclusivamente sui risultati di fine periodo.

Ulteriori motivi di voto contrario sono:

- punto 5) l'aver il CdA impegnato la Società - stando a quanto emerge dal documento diffuso su richiesta della Consob - a definire specifici riconoscimenti premiali ovvero “indennità” qualora il dott. Cattaneo proseguisse (o meno) oltre la scadenza dell'attuale mandato. A nostro giudizio, ciò rappresenta una grave violazione della divisione delle competenze tra organo di gestione e assemblea, andando a condizionare, se non anche vincolare con conseguenze giuridiche, le decisioni di un futuro e diverso CdA che, ad esempio, potrebbe concordare sulla permanenza del dott. Cattaneo come A.D. ma divergere sulle politiche di remunerazione;

- punto 6) aver previsto, in caso di cessazione anticipata:
- a) l'indennizzo per lo *Special Award*, così come già ampiamente illustrato in precedenti interventi;
 - b) il *good leaver* anche in caso di dimissioni "determinate" da *change in control* della società, vale a dire qualora Vivendi non fosse più azionista di maggioranza relativa.
- Ma - ci chiediamo - se l'A.D. è chiamato a perseguire esclusivamente gli interessi della società, cosa c'entra, allora, considerare legittime le dimissioni nel caso in cui cambi un singolo azionista? Anche questa condizione è - secondo il Comitato - nell'interesse della Società?

Proposta di riduzione del CdA a 16 membri (punto 5 OdG)

In caso di cessazione di un membro del CdA, per codice civile (art. 2386) e Statuto stesso di TI (art. 9.9), la sola strada indicata è quella della cooptazione e successiva nomina da parte della prima assemblea utile; a parte la cooptazione, per Statuto (9.2), al CdA è riconosciuta solo la facoltà di presentare una lista in occasione del rinnovo dell'organo. Non sarebbe stato, allora, doveroso e, comunque, più opportuno mettere all'OdG la nomina del membro mancante, salvo aggiungere l'eventuale controproposta, di qualche socio, a rideterminarne il numero, come avvenuto per l'assemblea di dicembre, ossia non interferire con quei diritti che spettano ai soci e non al CdA?

Un numero pari di membri, poi, apre, evidentemente, con maggiore facilità, alla possibilità di impasse decisionali, non prevedendo lo Statuto di TI alcun criterio da applicare in caso di parità di voti.. ma, probabilmente, il CdA la ritiene un'eventualità talmente remota da dover affrontare il problema. Un conto è se, accidentalmente, il consiglio si riunisca in numero pari (per assenze giustificate), altro è prevederla come sua composizione ordinaria.

Infine, sarebbe stata un'occasione per "aprire" la governance, piuttosto che accentuarne l'attuale arroccamento. A tale proposito, siamo rimasti assai delusi dalla risposta negativa del CdA, informalmente ricevuta, alla nostra richiesta di aprire un tavolo di lavoro congiunto per rivedere lo Statuto di TI, al fine facilitare e prevedere la partecipazione alla governance delle minoranze e, in generale, delle diverse componenti dell'azionariato.

In data 27 aprile u.s., il CdA ha nominato, come vice presidente, il Consigliere Arnaud de Puyfontaine, senza conferimento di deleghe. Tale incarico, non necessario da un punto di vista formale (considerato che lo Statuto prevede dei meccanismi di subentro al Presidente anche in assenza di un vice), può essere letto come un avvicendamento maggiore del socio di riferimento alla governance. Sebbene Vivendi e TI non possano considerarsi imprese concorrenti in senso stretto, tuttavia eventuali intese tra loro potrebbero avere risvolti restrittivi per la concorrenza, in particolare nel settore dei media. Invitiamo, quindi, il CdA e il Collegio sindacale in particolare, a esercitare i propri poteri affinché TI non incorra in contestazioni e sanzioni, sul punto, da parte delle autorità di vigilanza.

Chiudo, prima di passare alle domande, con un apprezzamento per l'attenzione che i *proxy advisor* e, tramite loro, diversi fondi stanno mostrando ai temi della governance, augurandomi che possano nascere sinergie, anche operative, in vista dei prossimi appuntamenti.

Domande

Bilancio e governance 2015

Al Presidente del CdA e al Presidente del Collegio sindacale:

Nel 2015, la Consob ha comminato, con delibere n. 19296 (carenza di vigilanza da parte dei sindaci, in violazione art. 2391 c.c.) e n. 19316 (inadeguata vigilanza su emissione prestito obbligazionario), due sanzioni, rispettivamente di euro 432.000 e di euro 275.000, per omissioni da parte dei Sindaci esercizi 2012-2013, con obbligo di regresso nei loro confronti da parte di TI.

Telecom è stata assai sollecita nel richiedere ad Asati la somma di 14.352 euro per la condanna alle spese di giudizio, a seguito del ricorso giudiziario per la mancata ammissione della lista presentata per il rinnovo del collegio sindacale. Tale somma è stata corrisposta a Telecom, con bonifico del 29 aprile u.s..

Ci auguriamo che la stessa efficienza ed efficacia avuta nei confronti di Asati, sia stata adottata - o sarà adottata al termine delle vicende giudiziarie - nei confronti dei sindaci interessati dalle sanzioni di cui sopra.

- 1) chiedo di conoscere lo stato attuale delle sanzioni Consob del 2015 per 432.000 e 275.000 (delibere n. 19296 e n. 19316 del 2015)
- 2) Non avendo avuta alcuna risposta formale, sebbene sollecitata, vorremmo conferma, da parte del Presidente del CdA, della non intenzione di aprire un tavolo di confronto, con Asati, sullo Statuto e conoscerne le motivazioni, tenendo conto che, nel CdA, sono presenti quattro membri che provengono da una realtà che riconosce ampia partecipazione alla governance ai dipendenti, agli azionisti diffusi.

Ai Consiglieri eletti da Vivendi, oggi presenti:

2B) chiedo se avete condiviso il diniego alla nostra richiesta di apertura del tavolo di lavoro per la revisione dello Statuto.

Remunerazione e *Special Award*

Al Presidente del Cda e ai membri presenti del Comitato nomine:

3. quali criteri e indicatori di comparazione avete adottato per giudicare congrua la remunerazione, vista la diversa indicazione data nei due documenti di TI sopra illustrata, e in cosa consista l'eccezionalità della situazione?
4. In caso di voto contrario da parte dell'assemblea, quale scenario si aprirebbe: una revisione dell'accordo o il CdA proseguirebbe, nonostante la bocciatura?

Al Presidente del Collegio sindacale:

5. se ritiene, alla luce dell'odierna vicenda, che sarebbe opportuno introdurre nello Statuto, la determinazione, da parte dell'assemblea, dell'importo complessivo delle remunerazioni degli amministratori, comprensivo di quelle per gli amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389 u.c. c.c..

Al dott. Cattaneo:

6. In caso di bocciatura da parte dell'assemblea, valuterebbe l'opzione di proseguire senza lo *Special Award* oppure di dimettersi dall'incarico?
7. La clausola del *good leaver*, in caso di dimissioni per cambio dell'azionista di riferimento, è stata da Lei esplicitamente richiesta?



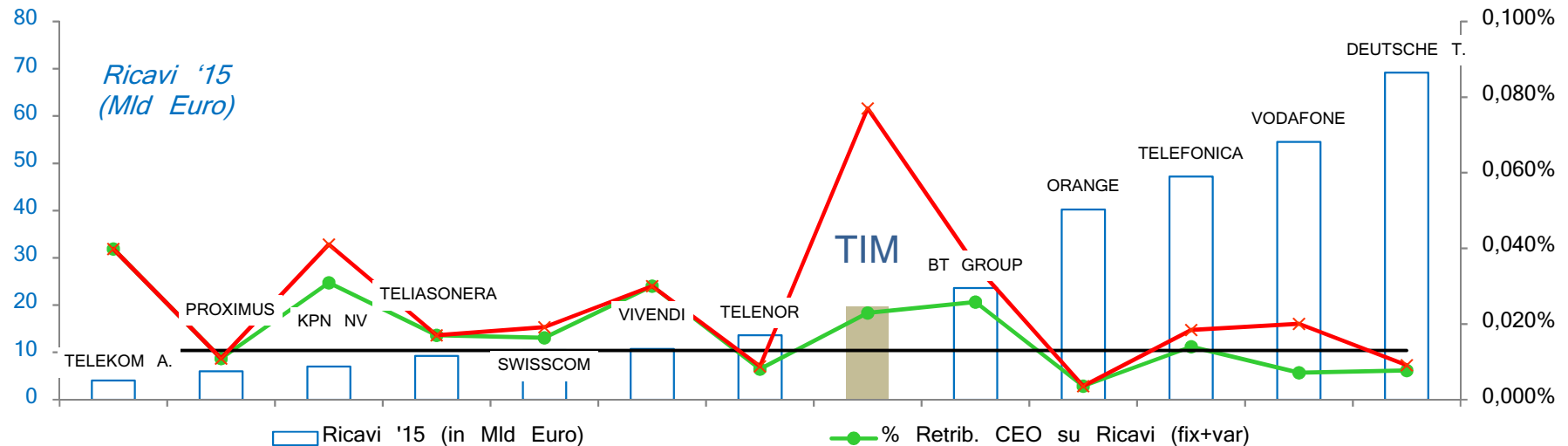
Telecom Italia Assemblea 25 maggio 2016

Rozzano (MI), 25 Maggio 2016

Dott.ssa Francesca Corneli, responsabile Rapporti Istituzionali ASATI

Confronto retribuzione CEO

Società	Ricavi '15 (Mld Euro)	Quota fissa (Euro)	Componente variabile a breve termine (Euro)	Componenti variabili a lungo termine (Euro)	Retribuzione complessiva (Euro)	Premi straordinari (Euro)	Retribuzione complessiva + Premio straord. (Euro)
DEUTSCHE T.	69,20	1.450.000	1.753.994	2.129.399	5.333.393	971.000	6.304.393
VODAFONE GROUP	54,50	1.570.705	1.773.244	527.702	3.871.651	7.049.000	10.920.651
TELEFONICA	47,20	2.230.800	4.027.486	335.430	6.593.716	2.110.000	8.703.716
ORANGE	40,24	900.000	540.000	5.770	1.445.770	-	1.445.770
BT GROUP	23,60	1.303.410	1.821.467	2.962.295	6.087.172	2.301.000	8.388.172
TIM	19,72	1.400.000	2.100.000	1.024.000	4.524.000	10.666.667	15.190.667
TELENOR	13,60	455.237	140.000	615.046	1.101.000	104.000	1.205.000
VIVENDI	10,76	900.000	1.125.000	1.210.466	3.235.466	-	3.235.466
SWISSCOM	10,50	826.583	314.889	575.422	1.716.894	298.000	2.014.894
TELIASONERA	9,25	1.552.188	23.674	-	1.575.862	-	1.575.862
KPN NV	7,00	850.000	1.049.000	267.000	2.166.000	707.000	2.873.000
PROXIMUS	6,00	500.000	140.650	13.159	653.809	-	653.809
TELEKOM Austria	4,03	744.500	847.500	14.500	1.606.500	-	1.606.500



Special Award:

1. **importo nettamente al di fuori del range** di riferimento per analoghe posizioni
2. **privo dei requisiti di straordinarietà, eccezionalità e necessità:**
 - Parere negativo espresso dai maggiori proxy advisor (Glass Lewis, Frontis, ISS)
 - Parere negativo dal Collegio sindacale
 - Recenti bocciature, da parte degli azionisti, dei compensi dei CEO, considerati “eccessivi e ingiustificati” (Goldmann Sachs, 22,6 milioni di dollari; Renault, 7,2 milioni di euro)
 - assenza di operazioni come: Ipo, fusioni, acquisizioni
3. **motivazione “non condivisibile”:** sarebbe, forse, possibile un A.D. non intenzionato a curare gli interessi societari?
4. **non è un incentivo di lungo termine:**
 - il riconoscimento avviene su base annua: “lungo termine” come differimento temporale dell'erogazione;
 - è un “duplicato” delle componenti variabili tradizionali (MBO e stock options)
5. **Interferenza del CdA con le competenze assembleari**, avendo inserito clausole relative al periodo successivo all'attuale mandato

Riduzione del CdA a 16 membri:

- A. Maggiori rischi di **impasse decisionale**, stante un numero pari di membri
- B. il CdA avrebbe dovuto cooptare il membro mancante o, dato il ridotto arco temporale, soprassedere e comunque **rimetterne la nomina all'odierna assemblea** (come da statuto e c.c.)
- C. **mancata occasione di apertura alla governance**

In tema di governance:

ASATI aveva chiesto al CdA di aprire **un tavolo di lavoro** per valutare una revisione dello Statuto, **a favore della partecipazione alla governance dell'azionariato diffuso e dei dipendenti**. **Telecom Italia ha risposto “no”**.



Domande

Bilancio e governance 2015 (punto 1)

Al Presidente del CdA e al Presidente del Collegio sindacale:

1. chiedo di conoscere lo stato attuale delle sanzioni Consob del 2015 per 432.000 e 275.000 (delibere n. 19296 e n. 19316 del 2015)
2. chiedo conferma, al Presidente del CdA, della non intenzione di aprire un tavolo di confronto, con Asati, sullo Statuto e di conoscerne le motivazioni

Ai Consiglieri eletti da Vivendi, oggi presenti, e al Presidente del Collegio sindacale:

- 2B. chiedo se avete condiviso il diniego alla nostra richiesta di apertura del tavolo di lavoro per la revisione dello Statuto.

Remunerazione e Special Award (punti 3-4 OdG)

Al Presidente del Cda e ai membri presenti del Comitato nomine:

3. quali criteri e indicatori di comparazione avete adottato per giudicare congrua la remunerazione e in cosa consista l'eccezionalità della situazione?
4. In caso di voto contrario da parte dell'assemblea, quale scenario si aprirebbe: una revisione dell'accordo o di proseguire, nonostante la bocciatura?

Al Presidente del Collegio sindacale:

5. se ritiene, alla luce dell'odierna vicenda, che sarebbe opportuno introdurre nello Statuto la determinazione, da parte dell'assemblea, dell'importo complessivo delle remunerazioni degli amministratori, comprensivo di quelle per gli amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389 u.c. c.c..

Al dott. Cattaneo:

6. In caso di bocciatura da parte dell'assemblea, valuterebbe l'opzione di proseguire senza lo Special Award oppure si dimetterebbe dall'incarico?
7. La clausola del *good leaver*, in caso di dimissioni per cambio dell'azionista di riferimento, è stata da Lei esplicitamente richiesta?