

**IL SOLE 24 ORE S.p.A.**

**RELAZIONE**

**SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

Predisposta ai sensi dell'articolo 123-*ter* D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-*quater* del "Regolamento Emittenti" approvato con delibera Consob 11971 del 14 maggio 1999

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione de  
Il Sole 24 ORE S.p.A. in data 26 marzo 2020**

[www.gruppo24ore.com](http://www.gruppo24ore.com)

<b>INDICE</b>	2
<b>GLOSSARIO</b>	3
<b>1. PREMESSA</b>	4
<b>2. SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE</b>	4
<i>a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica in materia di Remunerazione</i>	4
<i>b) Intervento e ruolo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni</i>	5
<i>c) Principi e finalità perseguiti con la Politica in materia di Remunerazione</i>	8
<i>d) Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione</i>	8
<i>e) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	13
<i>f) Patti di non concorrenza</i>	13
<i>g) Circostanze eccezionali</i>	13
<i>h) Altre considerazioni</i>	14
<b>3. SEZIONE II: RESOCONTO SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2019</b>	15
<i>3.1 Prima parte – voci che compongono la remunerazione</i>	15
<i>3.2 Seconda parte – tabelle</i>	17
<b>4. SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE ATTIVITÀ SVOLTE NEL SETTORE DELLE NOMINE</b>	17
<b>5. SEZIONE IV: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>	18
<b>6. TABELLA 1</b>	19

## GLOSSARIO

I termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato a ciascuno di essi corrispondente:

**Amministratore Delegato:** soggetto nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detiene il potere e la responsabilità della gestione della Società “Il Sole 24 ORE S.p.A.”;

**Comitato per le Nomine e le Remunerazioni:** (di seguito, anche, “CNR”) indica il Comitato istituito all’interno del Consiglio di Amministrazione della Società con delibera, da ultimo, del 30 aprile 2019 ed a cui sono conferiti i compiti e le funzioni di cui agli art. 5 e 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A., cui la Società aderisce;

**Consiglio di Amministrazione:** indica il Consiglio di Amministrazione de “Il Sole 24 ORE S.p.A.”;

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** indica i Dirigenti individuati dall’Amministratore Delegato della Società “Il Sole 24 ORE S.p.A.”, previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni della Società, tra i Dirigenti di prima linea che detengono il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività aziendali, al punto da condizionare il risultato complessivo della Società;

**Gruppo 24 ORE:** indica l’insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento de Il Sole 24 ORE S.p.A.;

**Long Term Incentive o LTI:** indica la componente variabile di medio/lungo termine legata al raggiungimento degli obiettivi definiti in un apposito piano soggetto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, che ne individua i beneficiari;

**Management:** indica l’insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di tutti gli altri Dirigenti;

**Management by Objectives o MBO:** indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali;

**RAL:** indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle società del Gruppo 24 ORE;

**Società:** indica Il Sole 24 ORE S.p.A..

## 1. PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti (di seguito, anche, la “**Relazione**”) si articola in due sezioni:

- Sezione I: Politica in materia di Remunerazione (di seguito, anche, la “**Politica**”);
- Sezione II: Resoconto sui Compensi Corrisposti durante l’esercizio 2019 (di seguito, anche, il “**Resoconto**”);

La Relazione è composta da due ulteriori sezioni relative a: *i*) Informazioni sulle attività svolte nel settore delle nomine (*Sezione III*); e *ii*) Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*Sezione IV*).

La Relazione è redatta ai sensi dell’art. 123-*ter* del TUF e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti approvato con delibera della Consob 11971/1999 del 14 maggio 1999. Nella sua stesura si è tenuto conto delle raccomandazioni della Commissione Europea del 30 aprile 2009 in materia di remunerazione degli Amministratori delle società quotate (2009/385/CE), nonché del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A., cui Il Sole 24 ORE S.p.A. aderisce (di seguito, anche, il “**Codice**”).

La Relazione è adottata, altresì, per gli effetti del Regolamento “*Operazioni con Parti Correlate*” della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in applicazione del Regolamento Consob 17221 del 12 marzo 2010 e ss. mm. ii..

La Politica stabilisce principi e linee guida ai quali si attiene Il Sole 24 ORE S.p.A. al fine di: *(i)* determinare e *(ii)* monitorare l’applicazione delle prassi retributive, come in seguito declinate, relative agli Amministratori, agli Amministratori investiti di particolari cariche, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 c.c., ai componenti del Collegio Sindacale.

## 2. SEZIONE I

### POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

#### a) **Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell’approvazione e nell’attuazione della Politica in materia di Remunerazione**

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nonché il Consiglio di Amministrazione della Società. Il Consiglio di Amministrazione, infatti, su proposta del Comitato

per le Nomine e le Remunerazioni, definisce ed approva annualmente la Politica in materia di Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, ha provveduto a sottoporla, fino alla Relazione relativa all'esercizio 2018 e con riguardo alla Politica 2019, al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

A partire dalla Relazione relativa all'esercizio 2019 e con riguardo alla Politica 2020, il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica la sottopone, ai sensi del novellato art. 123-ter TUF, co. 3-bis e 3-ter al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti mentre, con riguardo alla seconda sezione della Relazione sui compensi corrisposti relativamente all'esercizio 2019 il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata tale sezione, la sottopone, ai sensi del novellato art. 123-ter TUF, co. 6, al voto consultivo della suddetta Assemblea degli Azionisti.

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale, che partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella persona del Presidente del Collegio Sindacale o di un Sindaco effettivo, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c., verificandone altresì la coerenza con la Politica adottata dalla Società.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione sovrintendono all'applicazione della Politica in materia di Remunerazione.

A tal fine almeno una volta l'anno, il Direttore Centrale Personale e *Operations* riferisce sul rispetto della Politica, sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della stessa al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Eventuali aggiornamenti dei criteri che regolano questa Politica, la cui durata è annuale, sono esaminati e approvati dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica per l'esercizio 2020 è stata approvata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella sua riunione del 25 marzo 2020 e, dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 26 marzo 2020.

#### **b) Intervento e ruolo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni**

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha funzioni consultive, propositive e di supervisione per garantire la definizione e applicazione all'interno del Gruppo 24 ORE di politiche di

remunerazione volte, da un lato, ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo 24 ORE e, dall'altro lato, ad allineare gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti, anche in un'ottica di sostenibilità dell'attività d'impresa.

In particolare, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni:

- a) assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica in materia di Remunerazione della Società e del Gruppo 24 ORE con riguardo all'esercizio successivo;
- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica in materia di Remunerazione;
- c) formula al Consiglio di Amministrazione, con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche, proposte:
  - i) per la loro remunerazione, in coerenza con la Politica in materia di Remunerazione;
  - ii) per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tali remunerazioni;
  - iii) per la definizione di eventuali accordi di non concorrenza;
  - iv) per la definizione di eventuali accordi per la chiusura del rapporto anche sulla base dei principi stabiliti nella Politica in materia di Remunerazione;
- d) assiste il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle eventuali proposte all'Assemblea sull'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- e) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti;
- f) esamina e sottopone al Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti la quale, nella sua Sezione II, in modo chiaro e comprensibile e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società evidenziando la coerenza con la Politica della Società in materia di Remunerazione relativa all'esercizio di riferimento.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni e comunque quando ne sia fatta richiesta dall'Amministratore Delegato.

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni possono assistere i componenti del Comitato Controllo e Rischi ed il Presidente del Collegio Sindacale ovvero altro Sindaco da questi designato, nonché – qualora ritenuto opportuno – altri rappresentanti della Società e/o del Gruppo 24 ORE, circostanza questa che caratterizza le regole di governo societario adottate dalla Società e offre ai componenti del Comitato Controllo e Rischi, al Collegio Sindacale e ad altri soggetti potenzialmente interessati, la possibilità di seguire direttamente l'attività del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e, per quanto riguarda il Collegio Sindacale, di svolgere con maggiore efficacia le funzioni di vigilanza allo stesso demandate.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sono convocate mediante avviso inviato, anche dal Segretario, su incarico del Presidente del Comitato.

La documentazione e le informazioni necessarie alla discussione degli argomenti trattati durante le riunioni sono trasmesse a tutti i componenti del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni con anticipo sufficiente per esprimersi con riguardo alle materie oggetto di discussione.

Per la validità delle riunioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e le determinazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei componenti presenti.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni possono tenersi anche mediante mezzi di telecomunicazione e sono regolarmente verbalizzate a cura del Segretario e trascritte su apposito libro.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali rilevanti per lo svolgimento dei suoi compiti.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è stato da ultimo nominato il 30 aprile 2019 ed è attualmente composto dai seguenti Amministratori:

- Dott.ssa Elena Nembrini (Presidente e Amministratore Indipendente);
- Dott. Marco Gay (Amministratore non esecutivo);
- Dott.ssa Patrizia Elvira Micucci (Amministratore indipendente).

**c) Principi e finalità perseguiti con la Politica in materia di Remunerazione**

La Politica definisce principi e linee guida ai quali:

- (i) la Società si attiene per la definizione della remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche e, fermo restando quanto previsto ai sensi dell'art. 2402 c.c., del Collegio Sindacale;
- (ii) il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione dell'Amministratore Delegato;
- (iii) il Gruppo 24 ORE fa riferimento per la definizione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (con approvazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato) e degli altri Dirigenti (con approvazione da parte dell'Amministratore Delegato).

La Politica in materia di Remunerazione si pone come obiettivo di:

- attrarre, motivare e trattenere, per quanto possibile, le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi del Gruppo 24 ORE;
- allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel tempo, attraverso l'instaurazione di un legame consistente tra retribuzione e *performance* del Gruppo 24 ORE;
- promuovere i valori di sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione delle strategie e della Politica medesima.

**d) Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

La struttura della remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche, del Collegio Sindacale, dell'Amministratore Delegato e del *Management* si compone dei seguenti principali elementi:

*a) Componente Fissa:*

La remunerazione fissa è tale da compensare adeguatamente le prestazioni rese ed è commisurata alla specializzazione professionale, ai compiti ed alle responsabilità assegnate, oltre che sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata (art. 6.C.1 lett. c) del Codice. Data la finalità di attrarre e motivare professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente le prassi di mercato riferite alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia.



Per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, la remunerazione è limitata alla componente fissa nella misura determinata da parte dell'Assemblea degli Azionisti e non è legata in alcun modo al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Per i membri del Collegio Sindacale la remunerazione, esclusivamente fissa, è deliberata dall'Assemblea all'atto della nomina ai sensi dell'art. 2402 c.c., secondo proposte coerenti con l'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

Per l'Amministratore Delegato la componente fissa della remunerazione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale ex art. 2389 co. 3 c.c., ed è comprensiva di eventuali componenti fisse per altre cariche nel Gruppo 24 ORE.

Con riferimento alla restante parte del *Management* del Gruppo, la componente fissa è determinata all'atto dell'assunzione e può essere periodicamente rivista al fine di tenere conto della *performance*, dell'assunzione di nuove responsabilità e dell'andamento del mercato retributivo relativo alla posizione ricoperta.

b) *Componente Variabile:*

- *Componente Variabile Annuale di breve termine (MBO):*

La componente Variabile Annuale di breve termine (c.d. MBO - *Management by Objectives*) è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel *budget* della Società e, in linea con il piano industriale per l'anno di riferimento, a premiare, a seconda della figura beneficiaria, le *performance* annuali del Gruppo 24 ORE, della Società e/o della funzione di appartenenza.

Con riguardo all'Amministratore Delegato ed al *Management*, la componente Variabile Annuale è stabilita in una percentuale della Componente Fissa in modo crescente in relazione al ruolo ricoperto e tenuto conto dei *benchmark* di riferimento di ciascuna figura.

Nell'individuare gli specifici obiettivi di *performance* e i relativi parametri, le funzioni competenti tengono conto dell'esigenza di garantire: (i) target precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati; (ii) il coordinamento con gli obiettivi della Società e del Gruppo 24 ORE; (iii) un'adeguata progressione nel tempo degli obiettivi di *performance*, avuto riguardo anche alla sostenibilità della remunerazione; e (iv) parametri qualitativi sull'efficacia interfunzionale.

- *Componente Variabile di medio/lungo termine (LTI):*

La Componente Variabile di medio/lungo termine (c.d. LTI - *Long Term Incentive*) è rivolta all'Amministratore Delegato e al *Management*, ed è legata al raggiungimento degli obiettivi definiti in un apposito piano soggetto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione che ne individua i beneficiari. L'LTI è orientato ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico; (ii) favorirne la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo; e (v) sviluppare la strategia della Società e del Gruppo 24 Ore in ottica di sostenibilità<sup>1</sup>.

*c) Benefici non monetari*

I benefici non monetari sono in linea con la prassi di mercato, per tutti gli Amministratori, esecutivi e non esecutivi, così come per i componenti del Collegio Sindacale, per i quali è prevista una polizza assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers) Liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e, anche, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio delle loro funzioni. La finalità della suddetta polizza assicurativa risiede nella volontà di tenere indenne il Gruppo 24 ORE dagli oneri derivanti dal risarcimento risultante dall'attività delle summenzionate figure, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

*d) Bonus straordinari*

Il Gruppo 24 ORE può attribuire *bonus* di natura straordinaria in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura straordinaria. Con riguardo all'Amministratore Delegato e agli Amministratori investiti di particolari cariche, gli obiettivi di natura straordinaria sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

*e) Strumenti finanziari*

Per completezza, si rammenta che ai sensi della disciplina di legge vigente, è competenza del Consiglio di Amministrazione prevedere (o, se previsto dalla legge, proporre all'Assemblea degli Azionisti) l'eventuale adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari.

*Compensi dell'Amministratore Delegato*

---

<sup>1</sup> Si precisa che alla data della presente Relazione non è in essere alcun LTI e pertanto non viene erogata alcuna componente retributiva variabile di medio/lungo periodo.

Con particolare riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, si segnala che questa viene approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Collegio Sindacale ex art.2389 c.c..

La remunerazione dell'Amministratore Delegato si compone dei seguenti elementi:

- componente fissa annua lorda pari ad Euro 245.000,00 corrisposta a titolo di emolumento quale Amministratore Delegato della Società, comprensiva della remunerazione come Amministratore della Società;
- in considerazione di quanto previsto nel contratto dirigenziale dell'Amministratore Delegato, per la durata della carica di Amministratore Delegato, una retribuzione fissa pari ad Euro 305.000,00 lordi annui;
- componente variabile annuale fino ad un massimo del 20% sia della componente fissa quale Amministratore della Società che della retribuzione fissa del contratto dirigenziale;
- eventuale componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), legata al raggiungimento di obiettivi ricompresi in piani approvati dal Consiglio di Amministrazione<sup>2</sup>;
- dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali per i dirigenti.

#### *Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Nell'ambito delle linee di Politica in materia di Remunerazione, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni indica i criteri per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è approvata dal Presidente e dall'Amministratore Delegato.

Alla data della presente Relazione i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono:

- Federico Silvestri - Direttore Generale *System 24* e Direttore *Business Unit Radio 24*;
- Paolo Fietta - Direttore Generale *Corporate & CFO*;
- Karen Nahum - Vice Direttore Generale *Publishing & Digital*;
- Eraldo Minella - Direttore Generale Area Professionale;
- Romeo Marrocchio - Direttore Centrale Personale e *Operations*.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata sulla base dei seguenti elementi:

- componente fissa determinata in accordo ai principi esposti nella presente Relazione;

---

<sup>2</sup> Non in essere alla data della presente Relazione.

- incentivo MBO relativo alla *performance* del beneficiario su base annua. Al riguardo si rende noto che il valore corrisponde ad una percentuale sulla RAL fino al 30% della stessa commisurata in relazione al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi;
- eventuale componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), legata al raggiungimento di obiettivi ricompresi in piani approvati dal Consiglio di Amministrazione<sup>3</sup>;
- dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali.

L'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è compiuta dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di approcci metodologici che consentano di valutare la complessità dei ruoli dal punto di vista organizzativo, delle specifiche attribuzioni delegate, nonché dell'impatto sui risultati finali di *business* dell'attività del singolo.

#### *Compensi degli altri Dirigenti*

La remunerazione degli altri Dirigenti è composta dai seguenti elementi:

- componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- incentivo MBO relativo alla *performance* del beneficiario su base annua. Al riguardo si rende noto che il valore corrisponde ad una percentuale sulla RAL fino al 30% della stessa commisurata in relazione al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi;
- dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali.

#### *Compensi degli Amministratori non investiti di particolari cariche*

La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche non prevede una parte variabile, ma unicamente un compenso monetario fisso annuo di Euro 20.000,00 lordi.

Non è prevista alcuna politica retributiva specifica con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi quali la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione o la carica di amministratore indipendente.

È prevista una remunerazione aggiuntiva pari ad Euro 10.000,00 lordi annui per i componenti del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Comitato sul Rispetto sulla Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE e di Euro 20.000,00 lordi annui per i Presidenti dei suddetti Comitati.

#### *Compensi del Collegio Sindacale*

---

<sup>3</sup> Non in essere alla data della presente Relazione.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti in misura annua fissa ai sensi dell'art. 2402 c.c., secondo proposte coerenti con l'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico. Agli Amministratori ed ai Sindaci spetta inoltre il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

**e) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

È politica del Gruppo 24 ORE non stipulare con Amministratori, Direttori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri Dirigenti, accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo 24 ORE, per motivi diversi dalla giusta causa, l'obiettivo è quello di ricercare accordi per una definizione transattiva del rapporto, nell'ambito delle definizioni contrattuali, fermo restando le necessarie valutazioni di opportunità collegate alle situazioni specifiche e agli andamenti economico gestionali del Gruppo 24 ORE.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato.

**f) Patti di non concorrenza**

Il Gruppo 24 ORE può stipulare con i propri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché con Dirigenti che detengono particolari professionalità, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

Il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo 24 ORE al momento della definizione dell'accordo ed alla estensione territoriale.

**g) Circostanze eccezionali**

Conformemente a quanto previsto ai sensi dell'art. 123-ter, co. 3-bis del TUF, in presenza delle seguenti circostanze eccezionali la Società può derogare temporaneamente alla Politica in materia di Remunerazione, fermo restando il rispetto delle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e limitatamente ai singoli elementi della Politica di seguito riportati. Le suddette circostanze eccezionali configurano situazioni in cui la deroga alla Politica in materia di

Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

La Società si riserva la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica in materia di Remunerazione da ultimo approvata dagli Azionisti limitatamente alle componenti della remunerazione riguardanti i sistemi di incentivazione annuale (“MBO”) e a lungo termine (“LTI”). In tali contesti, con adeguato supporto da parte della Direzione Centrale Personale e *Operations* nonché con l’eventuale ausilio di esperti terzi e indipendenti, il Comitato Nomine e Remunerazioni può sottoporre all’approvazione del Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche ai piani di incentivazione, finalizzate alla salvaguardia degli obiettivi primari della Società e nel rispetto dei diritti dei partecipanti.

#### **h) Altre considerazioni**

Ai sensi della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 si rileva che:

- nella predisposizione di una proposta di linee guida per l’attribuzione all’Amministratore Delegato di un *bonus* a carattere straordinario legato al raggiungimento di uno specifico obiettivo a carattere straordinario, di cui al successivo paragrafo 4.1, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si è avvalso della consulenza di un legale esterno;
- nella definizione della Politica in materia di Remunerazione la Società non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento;
- la Società non ha in essere piani di incentivazione su base azionaria;
- la Società non ha in essere al momento piani di incentivazione di medio lungo termine c.d. LTI quale componente variabile di medio/lungo termine rivolta all’Amministratore Delegato e al *Management*; ciò premesso si segnala che, sebbene al momento non sia stato avviato, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in occasione della riunione del 4 marzo 2019 ha valutato positivamente il piano di incentivazione proposto da Mercer Italia S.r.l.. Piano che, a seguito delle ulteriori analisi condotte dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, prevede quanto segue:
  - a) gli incentivi di medio/lungo periodo hanno come beneficiari l’Amministratore Delegato per una percentuale massima pari al 50% del compenso fisso percepito e le seguenti figure strategiche quali il Direttore Generale *Corporate & CFO*, il Direttore Generale *System 24* e Direttore *Business Unit Radio 24*, il Direttore Generale Area Professionale, il Vicedirettore Generale *Area Publishing and Digital*, il Direttore Centrale Personale e *Operations*, il Direttore Responsabile ossia tutte quelle risorse con forte impatto sul *business*, per una percentuale massima pari al 30% del compenso fisso percepito. La componente variabile di medio/lungo termine, inoltre, potrà essere offerta anche ai Vice Direttori di Redazione, al Controller di Gruppo, al Direttore Tecnologie Informatiche, al Direttore del Personale e a

tutte quelle risorse che rivestono altri ruoli manageriali per una percentuale pari al 10-20% del compenso fisso percepito;

- b) gli obiettivi dell'LTI sono volti ad orientare il Top Management verso la sostenibilità della performance nel lungo periodo, favorendone la *retention*, con conseguente stabilità nel perseguimento degli obiettivi aziendali pluriennali e a far coincidere gli obiettivi degli azionisti e dei soggetti beneficiari del piano stesso;
- c) i parametri che l'LTI utilizza al fine di valutare le *performance* dei soggetti beneficiari sono di tipo economico-finanziario (EBITDA e PFN) e strategico ossia relativi al raggiungimento di obiettivi previsti dai *Business Plan* della Società e del Gruppo e sono di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e comunicati ai soggetti interessati.

### **3. SEZIONE II: RESOCONTO SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2019**

#### **3.1 Prima parte – voci che compongono la remunerazione**

Il Resoconto sulla Remunerazione per l'esercizio 2019 illustra la Politica attuata dal Gruppo 24 ORE e fornisce un consuntivo delle medesime in relazione alle differenti tipologie dei soggetti beneficiari, fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da altre disposizioni di legge o regolamentari applicabili, evidenziandone la coerenza con la Politica della Società in materia di Remunerazione approvata nell'esercizio di riferimento.

##### *Consiglio di Amministrazione*

A ciascun componente del Consiglio di Amministrazione è stato assegnato un compenso di Euro 20.000,00 lordi annui.

In data 30 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito una remunerazione aggiuntiva pari ad Euro 10.000,00 lordi annui per i componenti del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e, in data 8 luglio 2019, del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale e, di Euro 20.000,00 lordi annui per i Presidenti dei suddetti Comitati.

La retribuzione percepita dall'Amministratore Delegato, Dott. Giuseppe Cerbone, nell'anno 2019 è stata pari ad Euro 636.798,47 lordi.

Si segnala a quest'ultimo riguardo che il Dott. Giuseppe Cerbone nel corso del 2019 ha rinunciato volontariamente ad ogni remunerazione variabile fino al 31 dicembre 2019 (per un importo, in linea

con la Politica 2018, fino al 20% della componente fissa, sia della componente fissa quale Amministratore della Società che della retribuzione fissa del contratto dirigenziale), con l'esclusione di eventuali piani di incentivazione a lungo termine (c.d. LTI), al fine di non incidere sui costi della Società, anche in considerazione del perdurare degli accordi di solidarietà ed in uno scenario di mercato non favorevole all'editoria, pur ribadendo la validità della componente variabile della remunerazione.

Ciò premesso, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in linea con la Politica di Remunerazione 2018 di cui alla prima parte della "Relazione sulla Remunerazione" sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2019, ha ritenuto l'Amministratore Delegato meritevole di un trattamento che remunerasse l'impegno profuso dallo stesso nello svolgimento del proprio ruolo ed in particolare con riferimento all'esito dell'operazione di natura strategica di completamento della scissione di Business School24 S.p.A., predisponendo e presentando al Consiglio di Amministrazione, una proposta di linee guida per l'attribuzione di un *bonus* a carattere straordinario a favore dell'Amministratore Delegato. Tali linee guida sono state elaborate dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni con il supporto di un legale esterno, prevedendo in particolare che a fronte del completamento del processo di scissione di Business School 24 S.p.A., venisse assegnato ed attribuito all'Amministratore Delegato un *bonus* di 90.000,00 Euro; importo che il Comitato ha ritenuto ragionevole, in considerazione dei benefici che la scissione ha portato alla Società, dell'impegno profuso dall'Amministratore Delegato, e della rinuncia all'importo a titolo di remunerazione variabile per l'anno 2019, potenzialmente pari fino ad un massimo del 20% della componente fissa. In merito alla proposta di assegnazione hanno altresì espresso parere favorevole il Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate della Società ed il Collegio Sindacale, per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 2389 co. 3 c.c.. Il Consiglio di Amministrazione condivisa la proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha assegnato il suddetto *bonus* e, verificatasi la condizione di attribuzione in data 10 dicembre 2019 (data di efficacia della scissione), ha attribuito tale importo all'Amministratore Delegato.

#### *Collegio Sindacale*

Con riferimento all'esercizio 2019, il compenso fisso annuo lordo del Presidente del Collegio Sindacale è stato stabilito in Euro 80.000,00 e quello dei suoi componenti effettivi in Euro 55.000,00 lordi.

#### *Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno ricoperto nell'esercizio di riferimento le seguenti cariche:

- Direttore Generale *Corporate & CFO*;



- Direttore Generale *System 24* e Direttore *Business Unit* Radio 24;
- Vice Direttore Generale *Publishing & Digital*;
- Direttore Personale, *Operations* e Servizi Generali;
- Direttore Affari Legali e Societari.

In data 25 gennaio 2019 hanno rassegnato le proprie dimissioni il Direttore Personale, *Operations* e Servizi Generali e il Direttore Affari Legali e Societari. Pertanto, al 31 dicembre 2019, 3 figure ricoprono il ruolo di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il totale della retribuzione riconosciuta ai suddetti cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2019 è stato pari ad Euro 904.992,38 lordi.

### **3.2 Seconda parte - tabelle**

Nelle tabelle che seguono sono indicati nominativamente i compensi effettivamente corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e in forma complessiva i compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2019.

I compensi sono riportati sulla base del criterio di competenza e nelle note alle tabelle è data evidenza della carica per la quale il compenso è percepito.

Sono inclusi nelle tabelle tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2019 hanno ricoperto le predette cariche anche se per una frazione di esercizio.

Coloro che nel corso dell'esercizio 2019 sono stati Amministratori della Società investiti di particolari cariche oppure non esecutivi, hanno maturato sulla base del criterio di competenza un compenso stabilito con i criteri declinati nella Politica 2019.

## **4. SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE ATTIVITA' SVOLTE NEL SETTORE DELLE NOMINE**

Il nuovo art. 29, 4° comma, dello Statuto sociale, introdotto con delibera dell'Assemblea del 28 giugno 2017, ha previsto che il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni “è consultato ed esprime parere motivato sulle proposte formulate dall'Amministratore Delegato, aventi ad oggetto la nomina o la revoca dei responsabili aziendali che - secondo la struttura organizzativa della Società - riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato”.

A seguito di tale modifica dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi il 18 dicembre 2017, ha richiamato espressamente tale competenza anche all'interno del Regolamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, approvando la modifica del Regolamento del Comitato

per le Nomine e le Remunerazioni consistente nell'aggiunta, all'art. 2.1.a) del Regolamento medesimo, dell'espresso riferimento alle competenze del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sancite dall'art. 29, 4° comma, dello Statuto sociale.

**5. SEZIONE IV: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHÉ DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**

I componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non risultano detenere partecipazioni azionarie nella Società.

**6. Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.**

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo in carica nell'anno 2019	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale 2019
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili		
Garrone Edoardo	Presidente	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	20.000	0	-	-	-	20.000
Cerbone Giuseppe	Amministratore Delegato	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	546.798 <sup>(1)</sup>	0	90.000 <sup>(*)</sup>	-	11.315 <sup>(***)</sup>	648.113
Robiglio Carlo	Amministratore	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	13.479 <sup>(13)</sup>	16.438 <sup>(2)</sup>	-	-	-	29.917
Gay Marco	Amministratore	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	20.000	14.849 <sup>(3)</sup>	-	-	-	34.849
Micucci Patrizia Elvira	Amministratore Indipendente	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	20.000	36.740 <sup>(4)</sup>	-	-	-	56.740
Panucci Marcella	Amministratore	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	13.479 <sup>(13)</sup>	0	-	-	-	13.479
Elena Nembrini	Amministratore Indipendente	30/04/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	13.479	20.219 <sup>(5)</sup>	-	-	-	33.698
Maurizio Stirpe	Amministratore	30/04/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	13.479	0	-	-	-	13.479
Salvatore Nolasco	Amministratore	30/04/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	13.479	20.219 <sup>(6)</sup>	-	-	-	33.698
Vanya Romano	Amministratore Indipendente	30/04/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	13.479	0	-	-	-	13.479
Vaccarone Fabio	Amministratore	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	20.000	4.849 <sup>(7)</sup>	-	-	-	24.849
Abete Luigi	Amministratore	01/01/2019-28/2/2019	Approvazione bilancio 2018	0	0	-	-	-	0
Ferrero Gianluca	Amministratore	01/01/2019-30/04/2019	Approvazione bilancio 2018	6.575 <sup>(8)</sup>	9.863 <sup>(9)</sup>	-	-	-	16.438
Mengano Giuseppina	Amministratore	01/01/2019-30/04/2019	approvazione bilancio 2018	6.575 <sup>(8)</sup>	0	-	-	-	6.575
Salvini Livia	Amministratore Indipendente	01/01/2019-30/04/2019	approvazione bilancio 2018	6.575 <sup>(8)</sup>	13.151 <sup>(10)</sup>	-	-	-	19.726
Libroia Pellegrino	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	80.000	-	-	-	-	80.000
Coppola Paola	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	55.000	-	-	-	-	55.000

Pellone Francesco	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	55.000	-	-	-	-	55.000
<b>Totali compensi</b> (11)				917.397	136.328	90.000(*)	-	11.315	1.155.040
<b>Compensi Dirigenti con responsabilità strategiche</b> (12)				724.992		180.000(**)		28.849(***)	933.841
<b>Totale</b>				1.642.389	136.328	270.000	-	40.164	2.088.881

- (1) Di cui Euro 203.333 corrisposti a titolo di emolumento quale Amministratore Delegato della Società, comprensiva della remunerazione come Amministratore della Società, ed Euro 343.465 quale dirigente della Società per la durata dell'incarico di Amministratore Delegato.
- (2) Di cui Euro 9.699 quale Presidente del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE ed Euro 6.740 quale membro del Comitato Controllo e Rischi.
- (3) Di cui Euro 10.000 quale membro del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed Euro 4.849 quale membro del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE.
- (4) Di cui Euro 6.740 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, Euro 10.000 quale membro del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed Euro 20.000 quale Presidente del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate.
- (5) Di cui Euro 13.479 quale Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed Euro 6.740 quale membro del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate.
- (6) Di cui Euro 13.479 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi ed Euro 6.740 quale membro del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate.
- (7) Quale membro del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE.
- (8) In carica fino alla data di approvazione del bilancio 2018 da parte dell'Assemblea (i.e., 30 aprile 2019). Tutti i compensi esposti in tabella sono considerati *pro-rata temporis* fino a questa data.
- (9) Di cui Euro 6.575 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi ed Euro 3.288 quale membro del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate.
- (10) Di cui Euro 3.288 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, Euro 6.575 quale Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed Euro 3.288 quale membro del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate.
- (11) Tutti i compensi sono riferiti alla Società che redige il bilancio.
- (12) Compensi riferiti a 5 posizioni.
- (13) Compenso riferito *pro-rata temporis* al periodo 30 aprile 2019-31 dicembre 2019. Per il periodo precedente i consiglieri avevano rinunciato al compenso.
- (\*) In conformità all'art. 123-ter co. 4 lett. b TUF si segnala che tale compenso straordinario, maturato a fronte dell'attività svolte nell'esercizio di riferimento 2019 in qualità di Amministratore Delegato, alla data della presente Relazione non è stato ancora corrisposto.
- (\*\*) In conformità all'art. 123-ter co. 4 lett. b TUF si segnala che tali compensi, maturati a fronte dell'attività svolte nell'esercizio di riferimento 2019, alla data della presente Relazione non sono stati ancora corrisposti.
- (\*\*\*) I benefici non monetari relativi al ruolo dirigenziale possono includere polizze assicurativa sanitaria integrativa, sulla vita e auto aziendale.