

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 23 marzo 2021**

www.gruppo24ore.com

INDICE

GLOSSARIO	3
1. PREMESSA	4
2. SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	4
a) <i>Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica in materia di Remunerazione</i>	4
b) <i>Intervento e ruolo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed eventuali ulteriori misure volte ad evitare o gestire i conflitti d'interesse</i>	5
c) <i>Principi e finalità perseguiti con la Politica in materia di Remunerazione</i>	8
d) <i>Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione</i>	9
e) <i>Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	13
f) <i>Patti di non concorrenza</i>	14
g) <i>Circostanze eccezionali</i>	14
h) <i>Altre considerazioni</i>	15
3. SEZIONE II: RESOCONTO SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2020	15
3.1 <i>Prima parte – voci che compongono la remunerazione</i>	15
3.2 <i>Deroghe alla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2020</i>	17
3.3 <i>Informazioni di confronto, per gli ultimi 5 esercizi o per il minor periodo di quotazione della Società o di permanenza in carica delle variazioni annuali dei compensi</i>	18
3.4 <i>Seconda parte - tabelle</i>	20
4. SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE ATTIVITA' SVOLTE NEL SETTORE DELLE NOMINE	21
5. SEZIONE IV: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHÉ DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	21
6. TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	22

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 stati 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 ha aderito;

Codice di CG/Codice di Corporate Governance: il Codice di *Corporate Governance* approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance*, a cui la Società aderisce e di cui verrà data puntuale informativa nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari relativa all’esercizio 2021 da pubblicarsi nel 2022. **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 2020 (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 e ss. mm. e ii.. 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), dell’Allegato 3A, schema n° 7-bis del Regolamento Emittenti, nonché, per quanto di competenze, del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A., cui Il Sole 24 ORE S.p.A. ha aderito (di seguito, anche, il “**Codice**”) e del Codice di CG cui Il Sole 24 ORE S.p.A. aderisce.

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, approvazione ed eventuale revisione 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 per l'esercizio 2021, ha deliberato di sottoporla al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti quale Politica in vigore per l'esercizio 2021.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica la sottopone, ai sensi dell'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 2020 il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata tale sezione, la sottopone, ai sensi dell'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 Organizzazione riferisce sul rispetto della Politica, sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della stessa al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Eventuali aggiornamenti o revisioni della Politica e/o 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 2021 è stata approvata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella sua riunione del 22 marzo 2021 e, dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 23 marzo 2021.

b) Intervento e ruolo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed eventuali ulteriori misure volte ad evitare o gestire i conflitti d'interesse

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).

Gli Amministratori osservano l'obbligo di dare notizia agli altri Amministratori e al Collegio Sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Nel caso in cui l'interesse riguardi l'Amministratore Delegato questi si astiene dal compiere l'operazione investendo della stessa l'organo collegiale. In tali casi la deliberazione del Consiglio di Amministrazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la Società dell'operazione.

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 presente Politica si applica all'esercizio 2021.

Rispetto alla Politica per l'esercizio 2020, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020, la Società ha tenuto conto e recepito, ove applicabili, gli interventi di aggiornamento apportati all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e al relativo Allegato 3A, schema n° 7-*bis* introdotti con delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020. A questo riguardo si precisa che la Società non ha apportato modifiche o revisioni sostanziali alla propria Politica. Si segnala in ogni caso, per completezza ed in particolare che, rispetto alla Politica per l'esercizio 2020, la Politica per l'esercizio 2021:

- ha integrato le condizioni che consentono di derogare temporaneamente alla Politica in caso di "*Circostanze Eccezionali*" richiamando espressamente le previsioni del Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010;
- prevede, per quanto riguarda la componente variabile della remunerazione, di includere obiettivi di *performance* anche non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa; e
- esplicita che il riconoscimento di *bonus* straordinari è limitato a casi eccezionali, fermo restando l'applicazione del Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010.

Si segnala inoltre che ai fini della presente revisione non sono state espresse dagli Azionisti, nel corso dell'Assemblea del 29 aprile 2020 o successivamente, delle valutazioni che abbiano richiesto una revisione della Politica.

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;

- contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società mediante la definizione di compensi coerenti con gli obiettivi strategici e con le necessità funzionali al raggiungimento degli stessi;
- 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.

La Società tiene altresì conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della propria Politica.

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; (iv) parametri qualitativi sull'efficacia interfunzionale e (v) obiettivi di *performance* non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa.

- *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 *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, 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 sostenibilità¹.

c) Benefici non monetari

¹ 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, per le ragioni che saranno illustrate nella Sezione II della presente Relazione.

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, in particolare, 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, limitati a casi eccezionali e previa adeguate spiegazioni, in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura straordinaria, fermo restando quanto previsto dal Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010. 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

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 Amministrazione²;
- 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:

- Paolo Fietta - Direttore Generale *Corporate & CFO*;
- Federico Silvestri - Direttore Generale *System 24* e Direttore Generale Radio 24;
- Karen Sylvie Nahum - Direttore Generale *Publishing & Digital*;
- Eraldo Minella - Direttore Generale Servizi Professionali;
- Romeo Marrocchio - Direttore Centrale Personale e Organizzazione.

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;
- 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 Amministrazione³;
- 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

² Non in essere alla data della presente Relazione, per le ragioni che saranno illustrate nella Sezione II della presente Relazione.

³ Non in essere alla data della presente Relazione, per le ragioni che saranno illustrate nella Sezione II della presente Relazione.

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

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.

Non sono previsti ulteriori criteri di determinazione del compenso.

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 medio/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, fermo quanto previsto dal Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, può sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche e/o deroghe ai piani di incentivazione, finalizzate alla salvaguardia degli obiettivi primari della Società e nel rispetto dei diritti dei partecipanti.

h) Altre considerazioni

- 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, per le ragioni e come sarà meglio illustrato nella Sezione II della presente Relazione.; 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:
 - 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 Generale *Radio 24*, il Direttore Generale *Servizi Professionali*, il Direttore Generale *Area Publishing and Digital*, il Direttore Centrale *Personale e Organizzazione*, 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;
 - 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;
 - 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 2020

3.1 Prima parte – voci che compongono la remunerazione

Il Resoconto per l'esercizio 2020 illustra la Politica attuata dal Gruppo 24 ORE e fornisce un consuntivo della medesima 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 per l'esercizio di riferimento.

Il Resoconto illustra anche le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società. A questo riguardo si segnala preliminarmente che, con riguardo alla componente fissa della remunerazione per l'esercizio 2020 dell'Amministratore Delegato, limitatamente alla parte della remunerazione fissa quale dirigente della Società, e del *Management*, a fronte della situazione di crisi imputabile all'emergenza sanitaria da Covid-19 e delle correlate azioni di contenimento dei costi, sia l'Amministratore Delegato che il *Management* hanno volontariamente rinunciato temporaneamente e per sei mesi con decorrenza dal 1° maggio 2020, mediante la stipula di appositi accordi, al 15% della propria retribuzione fissa. A quanto precede si aggiunge la deroga alla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2020 con riguardo alle componenti di remunerazione variabile di breve periodo MBO e di medio/lungo periodo LTI per cui si rinvia al successivo paragrafo 3.2.

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 e di Euro 20.000,00 lordi annui per i Presidenti 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 del Gruppo 24 ORE.

La retribuzione percepita dall'Amministratore Delegato, Dott. Giuseppe Cerbone, nell'anno 2020 è stata pari ad Euro 528.888,64 lordi⁴.

Collegio Sindacale

⁴ Il totale della retribuzione percepita dall'Amministratore Delegato nell'anno 2020 incorpora la riduzione temporanea, per sei mesi e nella misura del 15%, della componente fissa quale dirigente della Società.

Si segnala inoltre che in data 30 aprile 2020, ancorchè compenso di competenza 2019 come riportato nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti relativa al precedente esercizio e sottoposta all'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020, è stato erogato all'Amministratore Delegato un *bonus* a carattere straordinario pari ad Euro 90.000,00 lordi. Tale *bonus* è stato assegnato su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere favorevole non vincolante del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, parere del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi, per quanto di competenza, e delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2019 che, verificata la condizione di attribuzione legata all'esito dell'operazione di natura strategica di completamento della scissione di Business School24 S.p.A. ha altresì deliberato di attribuire l'importo. L'erogazione, di competenza 2019, è intervenuta previa approvazione del bilancio della Società al 30 dicembre 2020 da parte dell'Assemblea degli Azionisti e assunzione delle delibere normativamente previste. Per maggiori informazioni si rinvia alla "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti" relativa all'esercizio 2019.

Con riferimento all'esercizio 2020, 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:

- Paolo Fietta - Direttore Generale *Corporate & CFO*;
- Federico Silvestri - Direttore Generale *System 24* e Direttore Generale Radio 24⁵;
- Karen Silvye Nahum - Direttore Generale *Publishing & Digital*⁶;
- Eraldo Minella – Direttore Generale Servizi Professionali⁷;
- Romeo Marrocchio Direttore Centrale Personale e Organizzazione⁸;

Il totale della retribuzione riconosciuta ai suddetti cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2020 è stato pari ad Euro Euro 1.186.731⁹ lordi.

3.2 Deroghe alla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2020

In linea con la Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2020, approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 29 aprile 2020 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, che si è avvalso del supporto del Direttore Centrale Personale e Organizzazione (già Direttore Centrale Personale e *Operations*) e dell'ausilio dell'Avv. Claudio Morpurgo, in qualità di consulente terzo e indipendente, ha deliberato, in data 30 luglio 2020 di derogare temporaneamente alla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2020 con riguardo: (i) al sistema incentivante variabile di breve periodo MBO relativo esclusivamente all'esercizio 2020 dell'Amministratore Delegato e, con esso, anche dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ossia di non attivare il sistema di MBO per l'esercizio 2020; e (ii) al piano di incentivazione a lungo termine (LTI) riservato al personale dirigente.

In particolare il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in considerazione della contingente emergenza sanitaria e dei riflessi negativi della pandemia, ha avviato nel corso del 2020 un'istruttoria in merito all'opportunità che gli organi preposti assegnassero o meno degli obiettivi di *performance* per gli MBO dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e di avviare un piano di incentivazione LTI.

⁵ Già Direttore Generale System 24 e Direttore *Business Unit* Radio 24 fino al 31 gennaio 2021.

⁶ Carica assunta con decorrenza 19 novembre 2020. Fino alla data del 18 novembre 2020 la Dott.ssa Karen Sylvie Nahum ha ricoperto la carica di "Vice-Direttore Generale *Publishing & Digital*".

⁷ Già Direttore Generale Area Servizi Generali fino al 31 gennaio 2021.

⁸ Già Direttore Centrale Personale e *Operations* fino al 31 gennaio 2021.

⁹ Il totale della retribuzione percepita dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'anno 2020, incorpora la riduzione temporanea, per sei mesi e nella misura del 15%, della componente fissa quali dirigenti della Società.

Ad esito della propria istruttoria, in data 29 luglio 2020, il Comitato, con il supporto del Direttore Centrale Personale e Organizzazione e con l'ausilio dell'Avv. Claudio Morpurgo in qualità di consulente terzo ed indipendente:

- preso atto che, in linea con la Politica in materia di Remunerazione 2020, conformemente a quanto previsto ai sensi dell'art. 123-ter, co. 3-bis del TUF, in presenza di 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 alle componenti della remunerazione riguardanti i sistemi di MBO ed LTI;
- considerato che 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;*
- considerata la situazione causata dall'emergenza da Covid-19 che ha comportato, tra l'altro, l'oggettiva impossibilità di porre in essere un modello premiale che presentasse obiettivi di *performance* assegnati con i requisiti di precisione, oggettività e misurabilità richiesti dalla Politica medesima, oltre che dalle *best practice* di cui alle remunerazioni delle società quotate;
- considerato altresì l'impegno da parte di tutto il personale aziendale, ivi incluso l'Amministratore Delegato ed il *Management* nel contenere i costi aziendali nonché l'aggiornamento del Piano Industriale che ha recepito gli impatti economico finanziari della pandemia da Covid-19,

ha poposto al Consiglio di Amministrazione di derogare temporaneamente alla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2020, a fronte delle circostanze eccezionali sopra descritte con riguardo al sistema incentivante variabile di breve periodo MBO relativo esclusivamente all'esercizio 2020 dell'Amministratore Delegato e, con esso, anche dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e con riguardo all'LTI rivolto al personale dirigente.

La procedura seguita è stata conforme, come illustrato, a quanto previsto nella Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2020.

A causa delle suddette circostanze eccezionali la remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata limitata alla sola componente fissa.

3.3 Informazioni di confronto, per gli ultimi 5 esercizi o per il minor periodo di quotazione della Società o di permanenza in carica delle variazioni annuali dei compensi

In linea con il regime transitorio disposto da Consob per non imporre alle società, in sede di prima applicazione della disposizione, oneri di raccolta di dati e calcolo sull'orizzonte temporale dei 5 anni, le presenti informazioni di confronto sono rese per il biennio 2019-2020:

- Risultato di esercizio della Società al 31 dicembre 2019: evidenzia una perdita di 30.351 Euro;

- Risultato di esercizio della Società al 31 dicembre 2020: evidenzia una perdita di 1.010.732 Euro.

EMOLUMENTI CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE 2019 – 2020
(importi in Euro)

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Inizio della carica	Scadenza della carica	TOTALE COMPENSI 2019	TOTALE COMPENSI 2020
Garrone Edoardo	Presidente	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	20.000	20.000
Cerbone Giuseppe	Amministratore Delegato	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	648.113	544.853
Cartia D'Asero Mirja	Amministratore	23/07/2020	Prossima Assemblea	-	8.877
Diquattro Veronica	Amministratore	07/10/2020	Prossima Assemblea	-	4.712
Gay Marco Gabriele	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	34.849	40.000
Micucci Patrizia Elvira	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	56.740	60.000
Nembrini Elena	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	33.698	50.000
Nolasco Salvatore Maria	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	33.698	50.000
Panucci Marcella	Amministratore	30/04/2019	17/07/2020	13.479	14.192
Robiglio Carlo	Vice Presidente	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	29.917	50.000
Romano Vanja	Amministratore	30/04/2019	20/07/2020	13.479	14.356
Stirpe Maurizio	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	13.479	20.000
Vaccarone Fabio	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	24.849	30.000
Ferrero Gianluca	Amministratore	27/11/2018	30/04/2019	16.438	-
Mengano Giuseppina	Amministratore	14/11/2016	30/04/2019	6.575	-
Salvini Livia	Amministratore	14/11/2016	30/04/2019	19.726	-
TOTALE COMPENSI CDA				965.040	906.990

Libroia Pellegrino	Presidente CS	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	80.000	80.000
Coppola Paola	Membro CS	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	55.000	55.000
Pellone Francesco	Membro CS	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	55.000	55.000
TOTALE COMPENSI CS				190.000	190.000
TOTALE COMPENSI CDA CS				1.155.040	1.096.990

MEDIA COMPENSI DIRS*			MEDIA COMPENSI 2019	MEDIA COMPENSI 2020
* RETRIBUZIONE ANNUA			251.000	237.346

Si segnala infine che ai fini della messa a disposizione delle informazioni fornite sui compensi corrisposti nel corso del 2020 il voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020 sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente non ha fornito indicazioni utili al riguardo.

3.4 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 2020.

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 2020 hanno ricoperto le predette cariche anche se per una frazione di esercizio.

Coloro che nel corso dell'esercizio 2020 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 2020.

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

L'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.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni riunitosi in data 23 luglio 2020 ha proposto al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 5.C.1 lett. b del Codice ed a seguito delle dimissioni della dott.ssa Vanja Romano, la candidatura alla carica di Amministratore non esecutivo indipendente di Mirja Cartia d'Asero in sostituzione di Vanja Romano.

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 2020	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale 2020
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili		
Garrone Edoardo	Presidente	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	20.000	-	-	-	-	20.000
Cerbone Giuseppe	Amministratore Delegato	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	528.889 ⁽¹⁾	-	-	-	15.964 ^(*)	544.853
Robiglio Carlo	Amministratore	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2021	20.000	30.000 ⁽²⁾	-	-	-	50.000
Cartia D'Asero Mirja	Amministratore	23/07/2020-31/12/2020	Prossima Assemblea	8.877	-	-	-	-	8.877
Diquattro Veronica	Amministratore	07/10/2020-31/12/2020	Prossima Assemblea	4.712	-	-	-	-	4.712
Gay Marco	Amministratore	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	20.000	20.000 ⁽³⁾	-	-	-	40.000
Micucci Patrizia Elvira	Amministratore Indipendente	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	20.000	40.000 ⁽⁴⁾	-	-	-	60.000
Elena Nembrini	Amministratore Indipendente	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	20.000	30.000 ⁽⁵⁾	-	-	-	50.000
Salvatore Nolasco	Amministratore	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	20.000	30.000 ⁽⁶⁾	-	-	-	50.000
Vaccarone Fabio	Amministratore	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	20.000	10.000 ⁽⁷⁾	-	-	-	30.000
Maurizio Stirpe	Amministratore	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	20.000	-	-	-	-	20.000
Panucci Marcella	Amministratore	01/01/2020-17/07/2020	17/07/2020	14.192	-	-	-	-	14.192
Vanya Romano	Amministratore Indipendente	01/01/2020-20/07/2020	20/07/2020	14.356	-	-	-	-	14.356
Libroia Pellegrino	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	80.000	-	-	-	-	80.000
Coppola Paola	Sindaco effettivo	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	55.000	-	-	-	-	55.000
Pellone Francesco	Sindaco effettivo	01/01/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	55.000	-	-	-	-	55.000

Totali compensi (8)		160.000	-	-	15.964	1.096.990
Compensi Dirigenti con responsabilità strategiche (9)	1.186.731	-	-		106.156(*)	1.292.887
Totale		160.000	-	-	122.120	2.389.877

(1) Di cui Euro 245.000 corrisposti a titolo di emolumento quale Amministratore Delegato della Società, comprensiva della remunerazione come Amministratore della Società, ed Euro 283.889 quale dirigente della Società per la durata dell'incarico di Amministratore Delegato. Tale importo riflette la volontaria rinuncia temporanea e per sei mesi, con decorrenza dal 1° maggio 2021 mediante la stipula di appositi accordi, al 15% della propria retribuzione fissa.

(2) Di cui Euro 20.000 quale Presidente del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE ed Euro 10.000 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 10.000 quale membro del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE.

(4) Di cui Euro 10.000 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 20.000 quale Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed Euro 10.000 quale membro del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate.

(6) Di cui Euro 20.000 quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi ed Euro 10.000 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) Tutti i compensi sono riferiti alla Società che redige il bilancio.

(9) Compensi riferiti a 5 posizioni. Tale importo riflette la volontaria rinuncia temporanea e per sei mesi, con decorrenza dal 1° maggio 2021 mediante la stipula di appositi accordi, al 15% della propria retribuzione fissa.

(*) I benefici non monetari relativi al ruolo dirigenziale possono includere polizze assicurativa sanitaria integrativa, sulla vita, foresteria e auto aziendale.