

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 15 marzo 2022**

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>	6
c) <i>Principi e finalità perseguiti con la Politica in materia di Remunerazione</i>	9
d) <i>Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione</i>	10
e) <i>Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	15
f) <i>Patti di non concorrenza</i>	16
g) <i>Circostanze eccezionali</i>	16
h) <i>Altre considerazioni</i>	16
3. SEZIONE II: RESOCONTO SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2021	17
3.1 <i>Prima parte – voci che compongono la remunerazione</i>	17
3.2 <i>Deroghe alla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2021</i>	19
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>	20
3.4 <i>Seconda parte - tabelle</i>	22
4. TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	24

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/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 compiti e funzioni coerenti con le previsioni del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate;

Codice/Codice CG: il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance*, a cui la Società ha aderito.

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

Altri Dirigenti: indica i Dirigenti della Società diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

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, 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 degli 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**”) di durata annuale;
- Sezione II: Resoconto sui Compensi Corrisposti durante l’esercizio 2021 (di seguito, anche, il “**Resoconto**”).

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 del 14 maggio 1999 e ss. mm. e ii. (il “**Regolamento Emittenti**”) e conformemente al Codice di CG emanato da Borsa Italiana a cui la Società aderito, che è entrato in vigore il 1° gennaio 2021. Nella sua stesura si è tenuto conto altresì 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.

La Relazione tiene conto, altresì, 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 la Società 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, agli Altri Dirigenti 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 e l’Assemblea dei soci 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 2022, ha deliberato di sottoporla al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 123-ter TUF, co. 3-bis e 3-ter, quale Politica in vigore per l'esercizio 2022, ai sensi dell'art. 123-ter TUF, co. 3-bis e 3-ter mentre, con riguardo alla seconda sezione della Relazione sui compensi corrisposti relativamente all'esercizio 2021 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.

Pertanto, i principali organi della Società coinvolti nella predisposizione, approvazione e nell'attuazione della Politica per la Remunerazione sono:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni;
- il Collegio Sindacale.

ASSEMBLEA DEI SOCI

In materia di remunerazione l'Assemblea dei Soci, ferma ogni altra prerogativa prevista dallo Statuto, (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 2364, co. 1 e 2398 c.c.; (ii) determina, fermo in ogni caso quanto previsto dall'art. 2402 c. c., il compenso di ciascun membro dell'organo di controllo ai sensi dell'art. 2364, co. 1, del c. c.; (iii) esprime un voto vincolante sulla Sezione I e consultivo, non vincolante, sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti al Consiglio di Amministrazione, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, previa valutazione ed approvazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, ed ai componenti del Collegio Sindacale; (iv) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive; (v) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della Società (i) su proposta del CNR approva la Politica per la Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del *Management* e dei componenti del Collegio Sindacale, da sottoporre all'Assemblea dei Soci, (ii) approva eventuali modifiche alla Politica per la Remunerazione che si rendessero necessarie su proposta del CNR; (iii) approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale da sottoporre all'Assemblea dei Soci; (iv) determina, su proposta del CNR e sulla base delle linee guida stabilite dalla Politica per la Remunerazione e, in ogni caso, previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari

cariche, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (v) predispone, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

COMITATO PER LE NOMINE E LE REMUNERAZIONI

Al riguardo si rimanda al prossimo paragrafo b).

COLLEGIO SINDACALE

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 e/o degli altri membri del Collegio Sindacale, 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.

ATTUAZIONE DELLA POLITICA

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 2022 è stata approvata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella sua riunione del 14 marzo 2022 e, dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 15 marzo 2022.

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, in modo tale da contribuire al perseguimento del successo sostenibile della Società.

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

- a) esamina e valuta proposte relative alla gestione delle risorse umane di rilevanza apicale e/o strategica;
- b) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica in materia di Remunerazione della Società e del Gruppo 24 ORE con riguardo all'esercizio successivo, integrando la sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione della medesima Politica;
- c) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica in materia di Remunerazione;
- d) 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;
- e) assiste il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle eventuali proposte all'Assemblea sull'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti;
- g) 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, Rischi e Sostenibilità¹ ed il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da questi designato e possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci, nonché – qualora ritenuto opportuno ed in conformità alle previsioni del Codice – 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 Rischi e Sostenibilità, 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.

Si segnala, infine, che su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato in data 21 dicembre 2021 di approvare l'aggiornamento del regolamento organizzativo del Comitato, in adeguamento alle raccomandazioni del Codice, a cui la Società ha aderito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2021, e alla ripartizione delle competenze endoconsiliari in ambito di "innovations, sostenibilità e governance" deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 luglio 2021. Si rinvia per maggiori informazioni alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2021 della Società, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2022 e pubblicata sul sito *internet* della Società al link www.gruppo24ore.ilsole24ore.com nonché messa a disposizione del pubblico secondo le modalità previste dalla normativa vigente, e al regolamento organizzativo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni pubblicato sul sito *internet* della Società al link www.gruppo24ore.ilsole24ore.com.

¹ Con delibera del 15 luglio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di estendere le competenze del Comitato Controllo e Rischi agli ambiti di "innovation, sostenibilità e governance", ridenominandolo "Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità" e nominando come quarto membro l'amministratore indipendente avv. Mirja Cartia d'Asero. Si rinvia per maggiori informazioni alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2021 della Società, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del [15] marzo 2022 e pubblicata sul sito *internet* della Società www.gruppo24ore.com nonché messa a disposizione del pubblico secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

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 un anticipo di almeno 2 giorni.

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 e non indipendente);
- 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.

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica.

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 2022.

Rispetto alla Politica per l'esercizio 2021, sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021, 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 2021, la Politica per l'esercizio 2022:

- definisce con maggior chiarezza e precisione il ruolo svolto dagli organi sociali coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica; ed
- estende anche agli Altri Dirigenti il riconoscimento di un'eventuale componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), legata al raggiungimento di obiettivi ricompresi in piani approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Si segnala inoltre che ai fini della presente revisione non sono state espresse dagli Azionisti, nel corso dell'Assemblea del 28 aprile 2021 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 del successo sostenibile, 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. Per quanto riguarda, in particolare, l'adeguatezza della parte fissa, essa viene determinata sulla base della specializzazione professionale e, in caso di nuova assunzione, tenendo anche conto della retribuzione pregressa rapportata a quanto praticato in azienda per analoga posizione organizzativa.

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 attrarre e motivare individui competenti e professionali ed è commisurata alla specializzazione professionale, ai compiti ed alle responsabilità assegnate, oltre che adeguata a remunerare le prestazioni effettuate nel caso in cui la componente variabile, con cui la remunerazione fissa si bilancia ai sensi della Raccomandazione n. 27 lett. a) del Codice, non fosse erogata. Data la finalità di attrarre e motivare professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente l'evoluzione del mercato riferita alle componenti fisse della remunerazione.

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 al *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 sostenibilità².

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, 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 Consiglio di Amministrazione può attribuire *bonus* di natura straordinaria, limitati a casi eccezionali e mediante delibera motivata, in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura

² 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.

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 corrisposta a titolo di emolumento quale Amministratore Delegato della Società, comprensiva della remunerazione come Amministratore della Società;
- Eventuale retribuzione fissa derivante da contratto dirigenziale, per la durata della carica di Amministratore Delegato;³
- 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 Amministrazione⁴;
- 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.

³ Si segnala a questo riguardo che all'Amministratore Delegato in carica è stato riconosciuto un compenso annuo lordo come Amministratore Delegato pari ad Euro 245.000,00 a titolo di remunerazione fissa, e una retribuzione annua lorda come dirigente della Società, pari ad Euro 305.000,00. Si precisa che tale secondo rapporto è stato consensualmente risolto in data 8 giugno 2021. Per maggiori informazioni si rinvia a pag. 18 della presente Relazione.

⁴ Non in essere alla data della presente Relazione, per le ragioni che saranno illustrate nella Sezione II della presente Relazione.

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 Amministrazione⁵;
- 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;
- eventuale componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), legata al raggiungimento di obiettivi ricompresi in piani approvati dal Consiglio di Amministrazione;

⁵ Non in essere alla data della presente Relazione, per le ragioni che saranno illustrate nella Sezione II della presente Relazione.

- dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali.

Compensi degli Amministratori non investiti di particolari cariche

La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche è stabilita dall'Assemblea degli Azionisti e non prevede una parte variabile, ma unicamente un compenso monetario fisso annuo⁶. Non è prevista alcuna politica retributiva specifica con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi quali la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione o la carica di amministratore indipendente.

È prevista una remunerazione aggiuntiva fissa pari ad Euro 10.000,00 lordi annui per i componenti del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, 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

Per il caso di eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, è politica del Gruppo 24 ORE non stipulare con Amministratori, Direttori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Altri Dirigenti, accordi che regolino *ex ante* le cosiddette *severance*.

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.

⁶ Si segnala a questo riguardo che la remunerazione fissa annua lorda dei componenti del Consiglio di Amministrazione non investiti di particolari cariche, è attualmente pari ad Euro 20.000,00. Per maggiori informazioni si rinvia alla Tabella n. 1 pag. 24 della presente Relazione.

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 Altri 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, quale a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'esigenza di attrarre o trattenere figure manageriali chiave in un mercato concorrenziale.

La deroga temporanea alla Politica in materia di Remunerazione da ultimo approvata dagli Azionisti avrà ad oggetto esclusivamente le 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 Organizzazione nonché con l'eventuale ausilio di esperti terzi e indipendenti, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, fermo quanto previsto dal Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e ss. mm. e ii., dovrà sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le eventuali modifiche e/o deroghe alla Politica di Remunerazione sopra indicate e per i fini suddetti, ed il Consiglio potrà approvare tali deroghe con delibera adeguatamente motivata.

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.

3. SEZIONE II: RESOCONTO SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2021

3.1 Prima parte – voci che compongono la remunerazione

Il Resoconto per l'esercizio 2021 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 variabile della remunerazione di breve periodo MBO e di medio/lungo periodo LTI per l'esercizio 2021 dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, per quanto di competenza, degli Altri Dirigenti, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato, in data 21 dicembre 2021, di derogare, non procedendo all'attivazione dei sistemi remunerativi suddetti, alla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2021, nei limiti e termini previsti dalla medesima Politica. Per maggiori informazioni 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 fissa pari ad Euro 10.000,00 lordi annui per i componenti e ad Euro 20.000,00 lordi annui per i Presidenti del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità⁷, 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 2021 è stata pari ad Euro 378.403,91 lordi. A questo riguardo si rende noto che, su proposta del Comitato per

⁷ Già Comitato Controllo e Rischi fino al 15 luglio 2021.

le Nomine e le Remunerazioni del 3 giugno 2021 che si è avvalso del supporto di un consulente legale esterno – anche per quanto attiene la conferma della coerenza della proposta con la Politica in materia di Remunerazione per l’anno 2021 - , previo parere favorevole non vincolante del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate del 3 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione della Società, rilevate le ragioni di opportunità in termini di contenimento dei costi aziendali, in linea con le azioni messe in campo dalla Società in esecuzione dal Piano Industriale 2021-2024, ha deliberato di approvare, in data 4 giugno 2021 la stipula di un accordo transattivo generale novativo con riguardo esclusivamente al rapporto dirigenziale del dott. Giuseppe Cerbone con la Società. In linea con tale delibera, in data 8 giugno 2021 è stato sottoscritto un accordo transattivo, in sede protetta, avente ad oggetto la risoluzione anticipata e consensuale esclusivamene del rapporto di lavoro subordinato di natura dirigenziale, all’epoca in essere con il dott. Giuseppe Cerbone, quale responsabile della “*Direzione Sviluppo Strategico e P.M.O.*”, con effetto dall’8 giugno 2021 (ultimo giorno di dipendenza). La stipula di tale accordo ha lasciato impregiudicata la posizione del dott. Giuseppe Cerbone come Amministratore Delegato delle Società, in scadenza con l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021. A fronte della risoluzione del rapporto di lavoro è stata erogata, in un’unica soluzione, la somma di Euro 425.000,00 a titolo di incentivo all’esodo e corrispettivo di una transazione generale e novativa. L’importo erogato è stato determinato tra le parti avendo riguardo alla retribuzione complessiva, afferente il rapporto dirigenziale del dott. Cerbone fino al termine dello stesso, e ad una riduzione del relativo costo aziendale. È rimasto in vigore nei confronti dell’Amministratore Delegato, con la previsione di un corrispettivo di Euro 150.000,00 il “Patto di non concorrenza e di non sollecitazione” già previsto nel contratto di assunzione, che trova applicazione dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro con termine al 31 dicembre 2022. Permangono in essere gli altri benefici non monetari collegati alla carica di Amministratore Delegato. A fronte della risoluzione del rapporto dirigenziale, gli importi erogati all’Amministratore Delegato nel 2021 sono stati pari a complessivi 1.020.142,97 Euro, al netto dei benefici non monetari e delle indennità contrattuali di fine rapporto.

Collegio Sindacale

Con riferimento all’esercizio 2021, 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 24⁸;
- Karen Silvy Nahum - Direttore Generale *Publishing & Digital*⁹;
- Eraldo Minella – Direttore Generale Servizi Professionali;
- Romeo Marrocchio Direttore Centrale Personale e Organizzazione¹⁰;

Il totale della retribuzione riconosciuta ai suddetti cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2021 è stato pari ad Euro 1.331.153,88 lordi.

Informazioni su partecipazioni detenute 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.

3.2 Deroghe alla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2021

In linea con la Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2021, approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 28 aprile 2021 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 e dell'ausilio dell'Avv. Claudio Morpurgo, in qualità di consulente terzo e indipendente, ha deliberato, in data 21 dicembre 2021 di derogare temporaneamente alla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2021 con riguardo: (i) al sistema incentivante variabile di breve periodo MBO relativo esclusivamente all'esercizio 2021 dell'Amministratore Delegato e, con esso, anche dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti ossia di non attivare il sistema di MBO per l'esercizio 2021; e (ii) al piano di incentivazione a lungo termine (LTI), ossia di non attivare il LTI nell'esercizio 2021.

In particolare, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in considerazione della contingente emergenza sanitaria e dei riflessi negativi della pandemia, ha avviato un'istruttoria in merito all'opportunità di raccomandare al Consiglio di Amministrazione di derogare alla Politica per circostanze eccezionali, con riguardo agli elementi della Politica e nei limiti fissati dalla Politica medesima.

Ad esito della propria istruttoria, in data 21 dicembre 2021, 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 2021, conformemente a quanto previsto ai sensi dell'art. 123-ter, co. 3-bis del TUF, in presenza di circostanze

⁸ Già Direttore Generale *System 24* e Direttore *Business Unit* Radio 24 fino al 31 gennaio 2021.

⁹ 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*".

¹⁰ Già Direttore Centrale Personale e *Operations* fino al 31 gennaio 2021.

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 incentivazione annuale 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 rispettare *standard* di sostenibilità e, ancora, 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;
- considerata anche l'implementazione nel corso del 2021 di un progetto di riorganizzazione e razionalizzazione del costo del lavoro per tutte le categorie professionali;

ha proposto al Consiglio di Amministrazione di derogare temporaneamente alla Politica in materia di Remunerazione per l'anno 2021, a fronte delle circostanze eccezionali sopra descritte con riguardo al sistema incentivante variabile di breve periodo MBO relativo esclusivamente all'esercizio 2021 dell'Amministratore Delegato e, con esso, anche degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Dirigenti e con riguardo all'LTI dell'Amministratore Delegato e, con esso, anche dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ossia di non attivare il sistema LTI nell'anno 2021.

La procedura seguita è stata conforme, come illustrato, a quanto previsto nella Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2021.

A causa delle suddette circostanze eccezionali la remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli Altri Dirigenti 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 triennio 2019-2021:

- 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;

- Risultati di esercizio della Società al 31 dicembre 2021: evidenzia una perdita di 21.021.083 Euro.

EMOLUMENTI CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE 2019 – 2021
(importi in Euro)

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Inizio della carica	Scadenza della carica	TOTALE COMPENSI 2019	TOTALE COMPENSI 2020	TOTALE COMPENSI 2021
Garrone Edoardo	Presidente	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	20.000	20.000	20.000
Cerbone Giuseppe	Amministratore Delegato	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	648.113	544.853	378.404 ¹¹
Cartia D'Asero Mirja	Amministratore	23/07/2020	Approvazione bilancio 2021	-	8.877	24.658
Diquattro Veronica	Amministratore	07/10/2020	Approvazione bilancio 2021	-	4.712	20.000
Gay Marco Gabriele	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	34.849	40.000	40.000
Micucci Patrizia Elvira	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	56.740	60.000	60.000
Nembrini Elena	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	33.698	50.000	50.000
Nolasco Salvatore Maria	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	33.698	50.000	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	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	20.000
Vaccarone Fabio	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	24.849	30.000	30.000
Ferrero Gianluca	Amministratore	27/11/2018	30/04/2019	16.438	-	-
Mengano Giuseppina	Amministratore	14/11/2016	30/04/2019	6.575	-	-

¹¹ Al netto degli importi erogati a titolo di transazione generale novativa con riguardo al ruolo dirigenziale dell'Amministratore Delegato, dott. Giuseppe Cerbone, stipulata in data 8 giugno 2021. Si rinvia, per maggiori informazioni di dettaglio al cap. 3.1 della presente Relazione, pag. 16.

Salvini Livia	Amministratore	14/11/2016	30/04/2019	19.726	-	-
TOTALE COMPENSI CDA				965.040	906.990	743.062

Libroia Pellegrino	Presidente CS	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	80.000	80.000	80.000
Coppola Paola	Membro CS	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	55.000	55.000	55.000
Pellone Francesco	Membro CS	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	55.000	55.000	55.000
TOTALE COMPENSI CS				190.000	190.000	190.000
TOTALE COMPENSI CDA CS				1.155.040	1.096.990	933.062

MEDIA COMPENSI DIRS*			MEDIA COMPENSI 2019	MEDIA COMPENSI 2020	MEDIA COMPENSI 2021
* RETRIBUZIONE ANNUA			251.000	237.346	266.231

MEDIA REMUNERAZIONE ANNUA LORDA DIPENDENTI A TEMPO PIENO			MEDIA 2019	MEDIA 2020	MEDIA 2021
RETRIBUZIONE ANNUA			63.698	63.145	65.991

Si segnala infine che ai fini della messa a disposizione delle informazioni fornite sui compensi corrisposti nel corso del 2021, il voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021 sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente non ha fornito indicazioni utili al riguardo.

3.4 Seconda parte - tabelle

Nella tabella che segue 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 2021.

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.

Coloro che nel corso dell'esercizio 2021 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 2021.

4. 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 2021	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Totale 2021
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
Garrone Edoardo	Presidente	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.000	-	-	-	-	-	20.000
Cerbone Giuseppe	Amministratore Delegato	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	378.404 ⁽¹⁾	-	-	-	17.394 ^(*)	641.739 ⁽¹¹⁾	1.037.537
Robiglio Carlo	Amministratore	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.000	30.000 ⁽²⁾	-	-	-	-	50.000
Cartia D'Asero Mirja	Amministratore	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.000	4.658 ⁽³⁾	-	-	-	-	24.658
Diquattro Veronica	Amministratore	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.000	-	-	-	-	-	20.000
Gay Marco	Amministratore	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.000	20.000 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	40.000
Micucci Patrizia Elvira	Amministratore Indipendente	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.000	40.000 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	60.000
Elena Nembrini	Amministratore Indipendente	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.000	30.000 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	50.000
Salvatore Nolasco	Amministratore	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.000	30.000 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	50.000
Vaccarone Fabio	Amministratore	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.000	10.000 ⁽⁸⁾	-	-	-	-	30.000
Maurizio Stirpe	Amministratore	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.000	-	-	-	-	-	20.000
Libroia Pellegrino	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	80.000	-	-	-	-	-	80.000
Coppola Paola	Sindaco effettivo	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	55.000	-	-	-	-	-	55.000
Pellone Francesco	Sindaco effettivo	01/01/2021-31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	55.000	-	-	-	-	-	55.000
Totali compensi ⁽⁹⁾				768.404	164.658	-	-	17.394	641.739	1.592.195
Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁰⁾				1.331.154	-	-	-	118.657^(*)	-	1.449.811
Totale				2.099.558	164.658	-	-	136.051	641.739	3.042.006

(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 133.404 quale dirigente della Società per la durata dell'incarico di Amministratore Delegato.

- (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 Rischi e Sostenibilità.
 - (3) Quale membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità a partire dal 15 luglio 2021.
 - (4) 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.
 - (5) Di cui Euro 10.000 quale membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, 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.
 - (6) 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.
 - (7) Di cui Euro 20.000 quale Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità ed Euro 10.000 quale membro del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate.
 - (8) Quale membro del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE.
 - (9) Tutti i compensi sono riferiti alla Società che redige il bilancio.
 - (10) Compensi riferiti a 5 posizioni.
 - (11) Di cui Euro 150.000 quale corrispettivo per il patto di non concorrenza.
- (*) I benefici non monetari relativi al ruolo dirigenziale possono includere polizze assicurativa sanitaria integrativa, sulla vita, foresteria e auto aziendale.