

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

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

Predisposta ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF e 84-*quater* del Regolamento  
Emittenti

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione de  
Il Sole 24 ORE S.p.A. in data 7 marzo 2019**

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

<b>1. GLOSSARIO</b>	3
<b>2. PREMESSA</b>	3
<b>3. SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE</b>	4
a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica	4
b. Intervento e ruolo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	4
c. Principi e finalità perseguiti con la politica	6
d. Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	6
e. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	9
f. Patti di non concorrenza	10
g. Altre considerazioni	10
<b>4. SEZIONE II: RESOCONTO SULLA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2018</b>	11
<b>4.1. PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE</b>	12
<b>4.2. SECONDA PARTE – TABELLE</b>	12
<b>5. SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE ATTIVITA' SVOLTE NEL SETTORE DELLE NOMINE</b>	13
<b>6. SEZIONE IV: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA</b>	13

## 1. GLOSSARIO

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

**Dirigenti con responsabilità strategica:** sono individuati dall’Amministratore Delegato della Società “Il Sole 24 ORE S.p.A.” 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.

**Management:** indica l’insieme dei Dirigenti con responsabilità strategica e di tutti gli altri Dirigenti.

**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.

**MBO:** indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

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

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

## 2. PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione (“Relazione”) si articola in quattro sezioni:

- Sezione I: Politica Generale sulla remunerazione (“Politica”)
- Sezione II: Resoconto sulla remunerazione (“Resoconto”).
- Sezione III: Resoconto sulle nomine (“Nomine”)
- Sezione IV: Informazioni sulle partecipazioni

La Relazione è redatta ai sensi dell’art. 123-ter del TUF della Finanza e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti della Consob. Nella sua stesura si è tenuto

conto delle raccomandazioni della Commissione Europea del 30 aprile 2009 in materia di remunerazione degli Amministratori delle società quotate (2009/385/CE) nonché del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., cui Il Sole 24 ORE S.p.A. ha aderito.

La Relazione è adottata, altresì, per gli effetti della Procedura per le operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società. La Politica stabilisce altresì principi e linee guida ai quali si attiene Il Sole 24 ORE al fine di (i) determinare e (ii) monitorare l'applicazione delle prassi retributive, come in seguito declinate, relative agli Amministratori investiti di particolari cariche e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica.

### **3. SEZIONE 1: POLITICA GENERALE SULLA REMUNERAZIONE**

#### **a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica**

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, adotta annualmente:

- la Politica Generale sulla Remunerazione;
- i “Criteri per l’Attuazione della Politica Generale sulla Remunerazione (“**Criteri Applicativi**”).

La Politica è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere relativamente alla parte riguardante la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

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

A tal fine almeno una volta l'anno, il Direttore Personale, Operations e Servizi Generali riferisce sul rispetto della Politica e dei relativi Criteri Applicativi al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Eventuali aggiornamenti dei criteri che regolano questa Politica sono esaminati e approvati dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica per l'esercizio 2019 - che è stata approvata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella sua riunione del 28 febbraio 2019, e dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 7 marzo 2019.

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

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha funzioni consultive, propositive e di supervisione per garantire la definizione e applicazione all'interno del Gruppo 24 ORE di politiche di remunerazione volte, da un lato, ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo e, dall'altro lato, ad allineare gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti.

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

- a) assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica Generale sulle Remunerazioni di Gruppo e dei relativi Criteri per l'Attuazione;
- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica Generale sulle Remunerazioni;
- c) formula, con riferimento agli Amministratori investiti di particolari proposte:
  - i) per la loro remunerazione, in coerenza con la Politica Generale sulle Remunerazioni;
  - 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 Generale sulle Remunerazioni;
- 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 Annuale sulla Remunerazione la quale, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed in forma complessiva per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, 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.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si riunisce ogniqualvolta il suo Presidente lo ritenga opportuno, ovvero ne sia fatta richiesta da almeno un componente, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero dall'Amministratore Delegato e, comunque, con frequenza adeguata al corretto svolgimento dei propri compiti.

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è invitato il Presidente del Collegio Sindacale ovvero altro Sindaco da lui designato, nonché – qualora ritenuto opportuno – altri rappresentanti della Società e/o del Gruppo, circostanza questa che caratterizza le regole di governo societario adottate dalla Società e offre al Collegio la possibilità di seguire direttamente l'attività dei Comitati e 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 disponibili (e, in ogni caso, quelle necessarie) sono trasmesse a tutti i componenti del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni con anticipo sufficiente per esprimersi rispetto alla riunione.

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 possono tenersi anche mediante mezzi di telecomunicazione e sono regolarmente verbalizzate a cura del Segretario e trascritte su apposito libro.

Il Comitato 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 nominato il 15 novembre 2016 ed è attualmente composto dai seguenti Amministratori:

- Prof. Avv. Livia Salvini (Presidente e Amministratore Indipendente)
- Dott. Marco Gay (Amministratore non esecutivo)
- Dott.ssa Patrizia Micucci (Amministratore indipendente)

### **c) Principi e finalità perseguiti con la Politica**

La Politica definisce principi e linee guida ai quali:

- (i) il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione dell'Amministratore Delegato;
- (ii) il Gruppo fa riferimento per la definizione della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica (con approvazione da parte del Presidente e dell'Amministratore Delegato) e degli altri Dirigenti (con approvazione da parte dell'Amministratore Delegato).

La Politica di remunerazione di Gruppo si pone come obiettivo di:

- attrarre, motivare e trattenere, per quanto possibile, le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi di Gruppo;
- 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 nel triennio di riferimento

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

La struttura della remunerazione del *Management* si compone dei seguenti principali elementi:

#### *a) Componente Fissa:*

Per l'Amministratore Delegato la componente fissa è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, 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, dell'andamento del mercato retributivo relativo alla posizione ricoperta;

#### *b) Componente Variabile Annuale (MBO):*

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. Tale percentuale è volta a premiare, a seconda della figura beneficiaria, le *performance* annuali del Gruppo 24 ORE, della società e/o della funzione di appartenenza.

c) *Benefici non monetari*

I benefici non monetari sono in linea con la prassi di mercato, inoltre, in linea con le *best practices*, per tutti gli Amministratori, esecutivi e non esecutivi, così come per i componenti del Collegio Sindacale, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dei Dirigenti con responsabilità strategica 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 su menzionate figure manageriali, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Il Gruppo può attribuire *bonus* di natura straordinaria in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura straordinaria.

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.

*Amministratore Delegato*

Con particolare riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, si segnala che questa viene approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

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

- a) componente fissa annua lorda pari ad Euro 120.000,00 corrisposta a titolo di emolumento quale Amministratore della Società;
- b) 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 430.000,00 lordi annui, assumendo tale importo quale base di computo della retribuzione variabile;

- c) componente variabile annuale fino ad un massimo del 20% della componente fissa sia della componente fissa quale Amministratore della Società che della retribuzione fissa del contratto dirigenziale;
- d) dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali per i dirigenti.

*Dirigenti con responsabilità strategiche*

Nell'ambito delle linee di Politica di Remunerazione, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni indica i criteri per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica e degli altri Dirigenti.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è approvata dal Presidente e dall'Amministratore Delegato.

Alla data della presente Relazione i Dirigenti con responsabilità strategica della Società sono:

- Federico Silvestri - Direttore Generale System 24;
- Paolo Fietta - Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è determinata sulla base dei seguenti elementi:

- a) componente fissa determinata in accordo ai principi esposti nella presente Relazione;
- b) eventuale componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), legata al raggiungimento di obiettivi ricompresi in Piani approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- c) incentivo MBO (Management by objectives) relativo alla performance del beneficiario su base annua. Al riguardo si rende noto che il valore corrisponde indicativamente ad una percentuale sulla RAL fino al 30% della stessa.
- d) 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* del singolo.

*Altri Dirigenti*

La remunerazione degli altri Dirigenti è composta dai seguenti elementi:

- a) componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- b) incentivo MBO (Management by objectives) relativo alla performance del beneficiario su base annua. Al riguardo si rende noto che il valore corrisponde indicativamente ad una percentuale sulla RAL fino al 30% della stessa;
- c) dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali (polizze assicurativa sanitaria , sulla vita , polizza D&O Liability, auto, telefono).

#### *Amministratori*

La remunerazione dei Consiglieri non prevede una parte variabile, ma unicamente un compenso monetario fisso annuale di 20.000 Euro lordi.

Non è prevista alcuna politica retributiva specifica con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione, né per gli amministratori indipendenti.

È prevista una remunerazione aggiuntiva pari ad 10.000 Euro lordi annui per i componenti del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e di Euro 20.000 euro lordi annui per i Presidenti dei suddetti Comitati.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'assemblea degli azionisti in misura annua fissa. Agli Amministratori ed ai Sindaci spetta inoltre il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

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

- a) nella predisposizione della Politica di Remunerazione per il 2019, la Società si è avvalsa dell'ausilio della società di consulenza Mercer Italia Srl;
- b) la Società non ha in essere piani di incentivazione su base azionaria;
- c) nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento.

#### *d) Incentivazione a lungo termine (LTI)*

La politica di remunerazione della Società prevede che potranno essere sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti piani di incentivazione a lungo termine come ulteriore componente variabile del compenso per l'Amministratore delegato, gli Amministratori, i Dirigenti con responsabilità strategiche nonché di

tutte le figure appartenenti al *Top Management* della Società che il Consiglio di Amministrazione vorrà individuare quali Beneficiari.

Al riguardo la Società, per il tramite del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha condotto un'analisi di metodo e fattibilità circa l'istituzione di un LTI. La lettera g) che segue della presente Sezione "Altre considerazioni" (cui si rimanda per maggiori dettagli) include una descrizione di un Long Term Incentive Plan che – ancorché non attualmente implementato – è in corso di valutazione da parte del management.

**e) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto**

È politica del Gruppo 24 ORE non stipulare con Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategica, Direttori 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, per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento di massima è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale, 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 può stipulare con i propri Dirigenti con responsabilità strategica, 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 al momento della definizione dell'accordo ed alla estensione territoriale.

**g) Altre considerazioni**

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

- a) nella predisposizione della Politica di Remunerazione per il 2019, la Società si è avvalsa dell'ausilio della società di consulenza Mercer Italia Srl;
- b) la Società non ha in essere piani di incentivazione su base azionaria;
- c) nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha richiesto il supporto della Società Mercer Italia S.r.l. per il disegno di un piano di incentivazione a lungo termine ("LTI") in conformità alla *best practice* di riferimento ed alle raccomandazioni espresse dal Comitato per la Corporate Governance.

Il Piano di Incentivazione proposto da Mercer Italia S.r.l. e valutato positivamente dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni in occasione della riunione del 4 marzo 2019, prevede quanto di seguito esposto:

- a) gli incentivi di 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 Responsabile, il Direttore Generale System 24, il CFO, il Direttore Generale Area Professionale, 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 al Direttore HR Funzioni Centrali, al Direttore Commerciale Grandi Clienti, ai Vice Direttori di Redazione, al Group Controller, ossia tutte quelle risorse che rivestono altri ruoli manageriali, per una percentuale pari al 10-20% del compenso fisso percepito;
- b) gli obiettivi del LTI sono volti ad orientare il Top Management verso la sostenibilità della *performance* nel lungo periodo, favorendone la *retention*, con conseguente stabilità nel perseguimento degli obiettivi aziendali pluriennali e a far coincidere gli obiettivi degli azionisti e dei soggetti beneficiari del piano stesso;
- c) i parametri che il LTI utilizza al fine di valutare le performance dei soggetti beneficiari sono di tipo finanziario (EBITDA – 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.

#### **4. SEZIONE II: RESOCONTO SULLA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2018**

#### **4.1 PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

Il Resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio 2018 illustra la Politica attuata dal Gruppo 24 ORE e fornisce un consuntivo delle medesime in relazione alle differenti tipologie dei soggetti beneficiari, fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da altre disposizioni di legge o regolamentari applicabili, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente.

##### *Consiglio di Amministrazione*

A ciascun componente del Consiglio di amministrazione è stato assegnato un compenso di € 20.000 lordi annui.

In data 15 novembre 2016, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito una remunerazione aggiuntiva pari ad Euro 10.000 lordi annui per i componenti del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e di Euro 20.000 euro lordi annui per i Presidenti dei suddetti Comitati.

Si rende noto che, alla data della presente Relazione, i Consiglieri Cav. Lav. Luigi Abete, Avv. Marcella Panucci e Dott. Carlo Robiglio, hanno rinunciato al proprio emolumento.

La retribuzione percepita dall'Amministratore Delegato Dott. Cerbone nell'anno 2018 è stata pari ad Euro 229.167,00.

##### *Collegio Sindacale*

Con riferimento all'esercizio 2018, il compenso fisso annuo lordo del Presidente del Collegio Sindacale è stato stabilito in Euro 80.000 lordi e quello dei suoi componenti effettivi in Euro 55.000 lordi.

##### *Dirigenti con responsabilità strategiche*

I Dirigenti con responsabilità strategica hanno ricoperto le seguenti cariche:

- Direttore Generale Commerciale;
- Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Direttore Personale, Operations e Servizi Generali;
- Direttore Affari Legali e Societari;
- Direttore Generale System 24.

In data 30 settembre 2018 il Direttore Generale Commerciale ha lasciato l'azienda e in data 15 ottobre 2018 è stato sostituito il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo.

In data 25 gennaio 2019 hanno rassegnato le proprie dimissioni il Direttore Personale, Operations e Servizi Generali e il Direttore Affari Legali e Societari, pertanto alla data della presente Relazione 2 figure ricoprono il ruolo di Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il totale della retribuzione fissa riconosciuta ai suddetti Dirigenti per l'esercizio 2018 è stato pari ad Euro 928.252 lordi.

#### **4.2 SECONDA PARTE - TABELLE**

Nelle tabelle che seguono sono indicati nominativamente i compensi effettivamente corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e in forma complessiva i compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2018.

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 2018 hanno ricoperto le predette cariche anche se per una frazione di esercizio.

Coloro che nel corso dell'esercizio 2018 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 2018.

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

Il nuovo art. 29, 4° comma, dello Statuto sociale, introdotto con delibera dell'Assemblea del 28 giugno 2017, ha previsto che il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni "*è consultato ed esprime parere motivato sulle proposte 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.

**6. SEZIONE IV: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHE' DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.**

I componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche non risultano detenere partecipazioni azionarie nella Società.

**“Tabella 1”:** **Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategica.**

EMOLUMENTI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2018							
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo in carica nell'anno 2018	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Benefici non monetari	Totale 2018
Garrone Edoardo	Presidente	01/01/2108-31/12/2018 (Presidente dal 05/07/2018)	approvazione bilancio 2018	20.000	5.096		25.096
Cerbone Giuseppe	Amministratore Delegato	01/08/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio 2018	50.000			50.000
Fossa Giorgio	Presidente	01/01/2108-29/06/2018	dimissioni	9.863			9.863
Moscetti Franco	Amministratore Delegato	01/01/2108-12/06/2018	dimissioni	776.667			776.667
Abete Luigi	Amministratore	01/01/2108-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	0	0		0
Ferrero Gianluca	Amministratore Indipendente	27/11/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio 2018	1.918	2.877		4.795
Gay Marco	Amministratore	27/04/2018 - 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018	13.589	6.329		19.918
Gubitosi Luigi	Amministratore Indipendente	01/01/2108-14/11/2018	dimissioni	17.425	26.137		43.562
Mengano Giuseppina	Amministratore	01/01/2108-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	20.000			20.000
Micucci Patrizia Elvira	Amministratore Indipendente	01/01/2108-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	20.000	30.000		50.000
Panucci Marcella	Amministratore	01/01/2108-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	0	0		0
Robiglio Carlo	Amministratore	01/01/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	0	0		0
Salvini Livia	Amministratore Indipendente	01/01/2108-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	20.000	40.000		60.000
Tononi Massimo	Amministratore	01/01/2108-03/04/2018	dimissioni	6.411	3.205		9.616
Vaccarone Fabio	Amministratore	01/08/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio 2018	8.384			8.384
Libroia Pellegrino	Presidente Collegio Sindacale	28/06/2017-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	83.583			83.583
Guazzoni Laura	Sindaco effettivo	01/01/2108-03/04/2018	dimissioni	18.720			18.720
Coppola Paola	Sindaco effettivo	27/04/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio 2018	39.836			39.836
Pellone Francesco	Sindaco effettivo	28/06/2017-31/12/2018	approvazione bilancio 2018	58.073			58.073
<b>Totali compensi Consiglio di Amministrazione</b>				<b>1.164.469</b>	<b>113.544</b>		<b>1.278.113</b>
<b>Compensi Dirigenti con responsabilità strategiche</b>				<b>928.252</b>		<b>64.528</b>	<b>992.780</b>
<b>Totale</b>				<b>2.092.721</b>	<b>113.644</b>	<b>64.528</b>	<b>2.270.893</b>