

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 13 marzo 2015**

www.gruppo24ore.com

1. GLOSSARIO	pagina 3
2. PREMESSA	pagina 3
3. SEZIONE 1: POLITICA DI REMUNERAZIONE	pagina 4
a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica	pagina 4
b. Intervento e ruolo del Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni	pagina 5
c. Principi e finalità perseguiti con la politica	pagina 7
d. Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	pagina 8
e. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	pagina 12
f. Patti di non concorrenza	pagina 12
g. Altre considerazioni	pagina 13
4. SEZIONE II – RESOCONTO SULLA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2014	pagina 14
4.1. PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	pagina 14
4.2. SECONDA PARTE – TABELLE	pagina 15
5. SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	pagina 15

GLOSSARIO

Amministratore Delegato: dirigente 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.

PREMESSA

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

- Sezione I: Politica Generale sulla remunerazione (“Politica”)
- Sezione II : Resoconto sulla remunerazione (“Resoconto”).

La Relazione è redatta ai sensi dell’art. 123 ter del TUF della Finanza e dell’art. 84 quater del regolamento Emittenti della Consob come modificato dalla delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011). 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 dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel dicembre 2011, 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.

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 Risorse Umane e le Remunerazioni nonché il Consiglio di Amministrazione della Società. Il Consiglio di Amministrazione, infatti, adotta, annualmente su proposta del Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni:

- la Politica ;
- i "Criteri per l'Attuazione della Politica Generale sulle Remunerazioni ("**Criteri Applicativi**")".

La Politica è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni.

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 favorevole nella parte riguardante la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Il Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni, il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione sovrintendono alla sua applicazione.

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

Eventuali aggiornamenti dei criteri che regolano questa Politica sono esaminati e approvati dal Comitato per le Risorse Umane e le remunerazioni e dal Consiglio di Amministrazione (in quest'ultimo caso solo per l'Amministratore delegato della Società).

La Politica per l'esercizio 2015 - che è stata approvata dal Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni, e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del .. marzo 2015 - è posta all'esame e al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

b) Intervento e ruolo del Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni

Il Comitato per le Risorse Umane 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, capaci di allineare gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti.

In particolare, il Comitato per le Risorse Umane 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) con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche ed ai Dirigenti con responsabilità strategica, formula proposte al Consiglio di Amministrazione:
 - (i) per la loro remunerazione, in coerenza con la Politica Generale sulle Remunerazioni;

de

- (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 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, nonché 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 e da sue controllate.

Il Comitato per le Risorse Umane 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 Risorse Umane e le Remunerazioni è invitato il Collegio Sindacale, 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 nella sua interezza 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 Risorse Umane 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 Risorse Umane e le Remunerazioni con anticipo sufficiente per esprimersi rispetto alla riunione.

Per la validità delle riunioni del Comitato per le Risorse Umane 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, avvalendosi a tal fine del supporto del Segretario.

Il Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni è stato nominato il 13 maggio 2013 ed è composto dai seguenti Amministratori:

- Dott. Carlo Ticozzi Valerio (Presidente e Amministratore Indipendente)
- Dott. Antonio Bulgheroni (Amministratore non esecutivo)
- Sen. Mario D'Urso (Amministratore indipendente)

E' inoltre prevista la partecipazione del Direttore Affari Legali e Societari Avv. Luigi Predieri con funzioni di Segretario e del Direttore Personale e Operations, Dott. Edoardo Zecca.

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 del Direttore Personale e Operations).

La Politica è stata elaborata al fine di definire e applicare una politica generale sulle remunerazioni, volta per quanto possibile, date le attuali circostanze socio-economiche, ad attrarre, motivare e trattenere le risorse

in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi del Gruppo 24 ORE.

La Politica è definita in maniera tale da 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 consistente legame tra retribuzione, da un lato, performance individuali e del Gruppo 24 ORE, dall'altro lato.

La Politica mantiene inoltre costante riferimento ai valori retributivi dei mercati in cui opera il Gruppo 24 ORE, al fine di valutare la competitività della politica retributiva anche rispetto al benchmark di settore.

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

La struttura della remunerazione del Management, definita con l'ausilio di società specializzate nell'Executive Compensation e sulla base di benchmark internazionali, si compone dei seguenti principali elementi:

a) Componente Fissa

- (i) 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;
- (ii) per il resto del Management 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 dal singolo;

- b) *Componente Variabile Annuale (MBO)*: è stabilita in una percentuale della componente fissa con percentuali crescenti 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.

de

c) *Long Term Incentive*: una componente variabile di medio/lungo termine (c.d. LTI), per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, legata al raggiungimento degli obiettivi di piano approvati dal Consiglio di Amministrazione

d) *Benefici non monetari*

I benefici non monetari (autovettura, telefono, assicurazione sanitaria, previdenza complementare), 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 Dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio delle loro funzioni finalizzata a tenere indenne il Gruppo 24 ORE dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

La politica della società prevede la sospensione di tutte le retribuzioni variabili (MBO e LTI) per gli esercizi in cui l'andamento economico aziendale risulta negativo.

Il Gruppo può attribuire bonus di natura straordinaria in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura straordinaria così come inserire tali figure in meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti di opzione eventualmente adottati dal Gruppo. A tal ultimo proposito, alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante 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.

Con particolare riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato si segnala che questa viene approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su indicazione del Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni.

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

A) una componente fissa annua lorda, che comprende la retribuzione annua lorda percepita quale Dirigente della Società e i compensi annui da amministratore; una quota della retribuzione fissa è riconosciuta anche a titolo di patto di non concorrenza

B) una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO), determinata in valore assoluto ed anche in base alla valutazione discrezionale del Presidente.

C) una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), legata al raggiungimento degli obiettivi di piano approvati dal Consiglio di Amministrazione.

D) Le dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali per i dirigenti (polizza assicurativa sanitaria , sulla vita , auto, telefono).

Nell'ambito delle linee di Politica , il Comitato per le Risorse Umane 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.

Tra i Dirigenti con responsabilità strategica sono inclusi i responsabili di 3 aree di business (Area Marketing & Product Development, Area Sales & Customer Management, Area System) , nonché il CFO di Gruppo ed il Direttore Personale e Operations.

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

- la componente fissa ha un peso preponderante nel pacchetto retributivo e viene determinata in accordo ai principi di consistenza della presente Relazione;

- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), legata al raggiungimento degli obiettivi di piano approvati dal Consiglio di Amministrazione.

- l'incentivo a target MBO remunera la performance del beneficiario su base annua ed è determinato in forma di valore assoluto, onde evitare fenomeni automatici di rivalutazione conseguenti ad eventuali sviluppi della componente fissa della retribuzione. Il valore corrisponde indicativamente ad una percentuale sulla RAL di circa il 30%;

- Le dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali (polizze assicurativa sanitaria , sulla vita , auto, telefono).

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 Risorse Umane 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.

La remunerazione degli altri Dirigenti è composta dai seguenti elementi :

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);

- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);

- Le dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali (polizze assicurativa sanitaria , sulla vita , auto, telefono).

Nella determinazione della remunerazione dei Dirigenti e delle sue singole componenti, il Gruppo 24 ORE tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- a. la componente fissa ha un peso nettamente preponderante e indicativamente superiore al 80% della remunerazione totale prevista a target;

- b. un incentivo a target MBO (annuale) determinato in forma di valore assoluto, onde evitare fenomeni automatici di rivalutazione conseguenti ad eventuali sviluppi della componente fissa della retribuzione.

Indicativamente l'incentivo a target MBO è pari a una percentuale non superiore al 30% della RAL.

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

Non è infine prevista alcuna politica retributiva specifica per amministratori indipendenti e componenti dei Comitati, né con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi quali il Presidente del consiglio di Amministrazione.

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

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

E' 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 (cd. "paracadute").

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 professionalità particolari 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:

- nella predisposizione della Politica la Società non si è avvalsa dell'ausilio di società di consulenza e/o esperti esterni;
- la Società non ha in essere piani di incentivazione azionaria.
- nella definizione della Politica Il Sole 24 ORE non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento. Quanto alla struttura delle remunerazione per ciascuna figura sono indicati i criteri di selezione del benchmark di riferimento.

SEZIONE II

4.1 RESOCONTO SULLA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2014

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Il Resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio 2014 illustra la Politica attuata dal Gruppo 24 ORE nel corso dell'esercizio 2014 in relazione alle remunerazioni 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.

In considerazione:

degli impegni assunti dall'Azienda all'atto dell'assunzione dell'Amministratore Delegato, sia in termini di remunerazione fissa e variabile (annuale e pluriennale) e delle sue logiche di attribuzione, nonché delle varie rinunce decise negli anni;
degli analoghi impegni assunti dall'Azienda anche nei confronti delle Risorse Strategiche, all'atto dell'assunzione;
nel 2014 si è provveduto a ridefinire i pacchetti retributivi per prevenire potenziali contenziosi dovuti al mancato rispetto degli impegni contrattuali definiti all'atto dell'assunzione.

La struttura retributiva di ciascuna risorsa (ad eccezione della Risorsa Strategica entrata nel Gruppo nel corso dell'anno) è stata quindi ridefinita con il contestuale annullamento della retribuzione variabile (MBO).

La retribuzione da Dirigente percepita nell'anno 2014 dall'Amministratore Delegato Donatella Treu è stata di Euro 433.462 lordi, cui si aggiunge il compenso da Amministratore confermato in Euro 145.000 lordi, per un totale pari a Euro 578.462 lordi.

Il totale della retribuzione fissa riconosciuta alle 5 Risorse Strategiche nel corso del 2014 è di Euro 1.262.922 lordi.

A ciascun componente del consiglio di amministrazione è stato assegnato un compenso di Euro 20.000 lordi; il Consigliere Avv. Marcella Panucci ha rinunciato al proprio emolumento.

Il Presidente Cav. Lav. Dott. Benito Benedini ha rinunciato al proprio emolumento.

Con riferimento all'esercizio 2014, 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.

4.2. SECONDA PARTE _ TABELLE

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

Nelle tabelle che seguono sono indicati nominativamente i compensi effettivamente corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2014.

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 2014 hanno ricoperto le predette cariche anche se per una frazione di esercizio.

Si rileva in particolare che:
coloro che nel corso dell'esercizio 2014 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 2014.

Tabelle

Tabella 1 : compensi maturati dai componenti degli organi di amministrazione e dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Si rinvia alla tabella 7ter allegata.

* * * * *

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CAV. LAV. BENITO BENEDINI

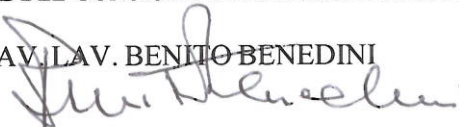


Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome Nome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Benedini	Presidente	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	0						0		
Treu	Amministratore Delegato	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	578.462						578.462		
Abete	Amministratore non esecutivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	20.000						20.000		
Bulgheroni	Amministratore non esecutivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	20.000						20.000		
Chiesi	Amministratore non esecutivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	20.000						20.000		
Colaiovaco	Amministratore non esecutivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	20.000						20.000		
D'Urso	Amministratore indipendente non esecutivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	20.000						20.000		
Panucci	Amministratore non esecutivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	0						0		
Spada	Amministratore non esecutivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	20.000						20.000		
Ticozzi	Amministratore indipendente non esecutivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	20.000						20.000		
Venturi	Amministratore non esecutivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	20.000						20.000		
Bisozzi	Presidente collegio sindacale	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	80.000						80.000		
Fratino	Sindaco effettivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	55.000						55.000		
Guazzoni	Sindaco effettivo	01/01/2014-31/12/2014	approv. bil. 2015	55.000						55.000		
Compensi Dirigenti con responsabilità strategiche				1.262.922						1.262.922		
Compensi nella società che redige il bilancio										0		
Compensi da controllate e collegate										0		
Totale				2.191.384		0			0	2.191.384		

Nota:

1) Compensi riferiti a 5 posizioni con Responsabilità strategica

TABELLA 7 TER

Tabella relativa alle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
2	IL SOLE 24 ORE S.P.A.	2.606	0	0	2.606

Tabella relativa alle partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	IL SOLE 24 ORE S.P.A.	2.113	0	0	2.113