

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 18 marzo 2014**

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. Obiettivi di performance in base ai quali sono assegnate le componenti variabili di breve e di medio-lungo termine della remunerazione	pagina 12
f. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	pagina 13
g. Patti di non concorrenza	pagina 14
h. Altre considerazioni	pagina 14
4. SEZIONE II – RESOCONTO SULLA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2013	pagina 15
4.1. PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	pagina 15
4.2. SECONDA PARTE – TABELLE	pagina 17
5. SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	pagina 18

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 2014 - che è stata approvata dal Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni, e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 18 marzo 2014 - 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;

- (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 all'atto della nomina e per l'intero mandato in una misura annuale complessiva, comprensiva dunque 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.

La componente MBO ha un peso diverso, rispetto al RAL, in relazione al ruolo ricoperto; in linea generale, la componente MBO è pari ad una percentuale non superiore al 30% del RAL, con l'eccezione dell'MBO previsto per l'Amministratore Delegato.

- 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.

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.

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante 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, complessivamente pari ad € 495.000; una quota della retribuzione fissa è riconosciuta anche a titolo di patto di non concorrenza; si ricorda che, su proposta dell'Amministratore Delegato e a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2012, e con il parere favorevole sia del Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni che del Collegio Sindacale, la quota fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato è stata ridotta rispetto a quanto approvato in precedenza dal Consiglio di Amministrazione;

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 4 aree di business (Area Marketing & Product Development, Area Sales & Customer Management, Area System, Area Software) , nonché il CFO di Gruppo, il Direttore Personale e Operations e il Direttore Tecnologie Informatiche.

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

- 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).

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche si segnala che, con cadenza annuale, il Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi MBO per l'Amministratore Delegato e valuta gli obiettivi definiti per le posizioni strategiche; procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della performance dell'Amministratore Delegato rispetto al raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente ed esamina le consuntivazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche

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.

Il Gruppo può attribuire bonus di natura straordinaria in occasione di esigenze gestionali o 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, come già detto, alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

e) Obiettivi di performance in base a cui vengono assegnate le componenti variabili di breve e di medio-lungo termine della remunerazione

La componente variabile annuale (cd. MBO) consente di valutare la performance del beneficiario su base annua. Gli obiettivi MBO per l'Amministratore Delegato sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni, e sono connessi alla performance, su base annuale, della Società e del Gruppo 24 ORE, con una quota di sbarramento.

Gli obiettivi MBO per i Dirigenti con responsabilità strategica sono stabiliti dall'Amministratore Delegato e valutati dal Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni.

Gli obiettivi annuali sono coerenti con i piani pluriennali della Società, nel quadro di un'impostazione che ricerca la creazione durevole di valore per gli azionisti.

La remunerazione variabile annuale per i Dirigenti del Gruppo 24 ORE è legata al raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

Nel corso degli ultimi tre anni il livello di raggiungimento del risultato di Gruppo, che rappresenta la condizione "catenaccio" del sistema, non ha consentito la retribuzione di pay – out retributivi per i Dirigenti partecipanti al sistema MBO.

f) 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.

g) 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.

h) 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 2013

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Il Resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio 2013 illustra la Politica attuata dal Gruppo 24 ORE nel corso dell'esercizio 2013 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.

Nel corso dell'esercizio 2013, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Donatella Treu, che è stata riconfermata in tale ruolo anche a seguito della nuova nomina del Consiglio di Amministrazione avvenuta da parte dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti il 29 Aprile 2013.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che in cui si è articolata la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel corso dell'esercizio 2013:

- a) Componente fissa complessivamente pari ad € 495.000, comprensiva della retribuzione annua lorda percepita quale dirigente della Società e i compensi annui percepiti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione. Una quota della retribuzione fissa è riconosciuta anche a titolo di patto di non concorrenza. Originariamente la componente fissa della retribuzione dell'Amministratore Delegato era stata fissata in € 550.000, poi ridotta, su proposta dell'Amministratore Delegato, di € 55.000,00 annui, con effetto dall'1 novembre 2012

- b) Benefici non monetari: auto aziendale, copertura assicurativa e previdenziale, telefono.

Componente variabile: una parte della remunerazione dell'Amministratore Delegato è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. In particolare, nel corso dell'esercizio 2013, l'Amministratore Delegato era destinatario di una componente variabile della retribuzione, definita nel contratto di assunzione, determinata per l'esercizio 2013 in massimo € 200.000, in base al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali; la Dott.ssa Treu, in considerazione della situazione aziendale e delle

azioni in corso sul personale, ha deciso di rinunciare per l'anno 2013 alla suddetta componente variabile della retribuzione.

Si fa presente che la Dott.ssa Treu, ha rinunciato anche all'erogazione della componente variabile per l'esercizio 2012.

Si ricorda inoltre che, come già indicato nella relazione sulla remunerazione dello scorso anno, la struttura della retribuzione della dottoressa Treu prevedeva sin dall'inizio del rapporto di lavoro un compenso pari ad un massimo di € 550.000 collegato al Piano Strategico Triennale 2010-2011-2012. L'attribuzione di tale compenso era legata alla positiva realizzazione del piano stesso, in base alla valutazione del Presidente e del Consiglio di Amministrazione, oltre che alla permanenza nella carica di Amministratore Delegato per tutto il periodo del Piano. L'importo massimo di tale compenso era stato inizialmente fissato in € 550.000 cioè pari al 100% della retribuzione fissa annua concordata. Tale importo si è ridotto ad € 495.000 lordi a seguito della riduzione del compenso complessivo annuo dell'Amministratore Delegato, avvenuta nel novembre 2012. La Dottoressa Treu, tenendo presente la situazione del Gruppo 24 ORE, ha accettato di rinunciare al 40%, pari a € 220.000, ed il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 luglio 2013 ha approvato l'erogazione di € 330.000 per il periodo 2010 – 2012.

Ha inoltre deciso di posticipare il pagamento a gennaio 2014.

Per una corretta rappresentazione, quindi, tale compenso va considerato pro quota (1/3) per ciascuno degli anni 2010-2011-2012.

A ciascun componente del consiglio di amministrazione è stato assegnato un compenso di €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 2013, in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale, il compenso fisso annuo lordo del suo Presidente è stato stabilito in € 80.000 e quello dei suoi componenti in € 55.000.

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 2013

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 2013 hanno ricoperto le predette cariche anche se per una frazione di esercizio.

Si rileva in particolare che:

coloro che nel corso dell’esercizio 2013 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 2013;

Limitate eccezioni, di cui il Direttore Personale e Operations ha riferito al Comitato per le Risorse Umane e le Remunerazioni, si sono avute in occasione di esigenze gestionali o in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura straordinaria.

Tabelle

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

Tabella 2: stock – option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (NON APPLICABILE A IL SOLE 24 ORE SPA)

Tabella 3A: piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione,

dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche
(NON APPLICABILE A IL SOLE 24 ORE S.p.A.)

Tabella 3B: piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali, e degli altri 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.

Milano, 18 marzo 2014

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente


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

Cognome	Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità fine carica di cessazione del
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Benedini	Benito	Presidente	30/04/2013-31/12/2013	approv. bil. 2015	0					0	0		
Cerutti	Giancarlo	Presidente	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	8.151					1.630	9.781		
Treu	Donatella	Amministratore Delegato	01/01/2013 - 31/12/2013	approv. bil. 2015	495.000		Vedi tabella 3B				495.000		
Abete	Luigi	Amministratore non esecutivo	01/01/2013 - 31/12/2013	approv. bil. 2015	21.630						21.630		
Bracco	Diana	Amministratore non esecutivo	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	8.151					1.630	9.781		
Bulgheroni	Antonio	Amministratore non esecutivo	30/04/2013-31/12/2013	approv. bil. 2015	13.479						13.479		
Ceccardi	Pierluigi	Amministratore non esecutivo	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	8.151						8.151		
Chiesi	Alberto	Amministratore non esecutivo	30/04/2013-31/12/2013	approv. bil. 2015	13.479						13.479		
Colaiacovo	Maria Carmela	Amministratore non esecutivo	30/04/2013-31/12/2013	approv. bil. 2015	13.479						13.479		
Costamagna	Claudio	Amministratore indipendente non esecutivo	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	8.151					1.630	9.781		
D'Urso	Mario	Amministratore indipendente non esecutivo	01/01/2013 - 31/12/2013	approv. bil. 2015	21.630					1.630	23.260		
Favrin	Antonio	Amministratore non esecutivo	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	8.151						8.151		
Meomartini	Alberto	Amministratore non esecutivo	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	8.151						8.151		
Miroglio	Nicoletta	Amministratore non esecutivo	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	8.151						8.151		
Montante	Antonello	Amministratore non esecutivo	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	8.151						8.151		
Panucci	Marcella	Amministratore non esecutivo	01/01/2013 - 31/12/2013	approv. bil. 2015	0						0		
Regina	Aurelio	Amministratore non esecutivo	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	8.151						8.151		
Spada	Alessandro	Amministratore non esecutivo	30/04/2013-31/12/2013	approv. bil. 2015	13.479						13.479		
Ticozzi	Valerio	Amministratore indipendente non esecutivo	01/01/2013 - 31/12/2013	approv. bil. 2015	21.630					1.630	23.260		
Vago	Marino	Amministratore non esecutivo	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	8.151					1.630	9.781		
Venturi	Marco	Amministratore non esecutivo	30/04/2013-31/12/2013	approv. bil. 2015	13.479						13.479		
Biscozzi	Luigi	Presidente collegio sindacale	01/01/2013 - 31/12/2013	approv. bil. 2015	76.083					0	76.083		
Fratino	Maurilio	Sindaco effettivo	01/01/2013 - 31/12/2013	approv. bil. 2015	51.972					0	51.972		
Guazzoni	Laura	Sindaco effettivo	30/04/2013-31/12/2013	approv. bil. 2015	37.068					0	37.068		
Minuto	Demetrio	Sindaco effettivo	01/01/2013- 29/04/2013	29/04/2013	23.619					0	23.619		
Compensi Dirigenti con responsabilità strategiche					1.649.028 1)		70.000				1.719.028		
Compensi nella società che redige il bilancio											0		
Compensi da controllate e collegate											0		
Totale					2.546.565		70.000			9.781	2.626.346		

Note:

1) Compensi riferiti a 7 posizioni con Responsabilità strategica: 4 aree di business e AFC, HR e IT.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche⁴

A		B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome		Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti (Piano triennale)			Altri Bonus
Treu Donatella		A.D.		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Piano per l'A.D.	Erogabile 200.000 max *				330.000 ⁵		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				200.000				330.000		

⁴ Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario , sia a breve termine che a medio-lungo termine.

⁵ Incentivo triennale 2010 - 2012 (pari al 60% del valore massimo erogabile)

*L'Amministratore Delegato ha rinunciato per l'anno 2013 a questa componente retributiva

Per una migliore comprensione dei dati, si forniscono le informazioni relative a tutte le componenti retributive dell'Amministratore Delegato in forma comparativa per gli anni dal 2010 al 2013.

Retribuzione	2010	2011	2012	2013
Compensi fissi	366.667 ^{a)}	550.000	540.834 ^{b)}	495.000
Componente variabile di competenza	150.479	151.020	0 ^{c)}	0 ^{d)}
Quota di competenza dell'incentivo triennale	110.000	110.000	110.000	^{e)}
Totale	627.146	811.020	650.834	495.000

a) Dato riferito al periodo aprile-dicembre 2010

b) Con decorrenza 01/11/2012, su richiesta dell'AD, il compenso fisso è stato diminuito del 10%.

c) L'Amministratore Delegato ha rinunciato alla componente variabile (200.000) del 2012

d) L'Amministratore Delegato ha rinunciato alla componente variabile (200.000) del 2013

e) Incentivo triennale non ancora definito

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
1	IL SOLE 24 ORE S.P.A.	1.606	0	0	1.606

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
2	IL SOLE 24 ORE S.P.A.	3.719	0	0	3.719