

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 26 marzo 2018**

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 Nomine 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 2017	pagina 13
4.1. PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	pagina 13
4.2. SECONDA PARTE – TABELLE	pagina 14
5. SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE ATTIVITA' SVOLTE NEL SETTORE DELLE NOMINE	pagina 15
6. SEZIONE IV: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	pagina 15

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”).

de

-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 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 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 dal Comitato per le Nomine 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 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 (in quest'ultimo caso solo per l'Amministratore Delegato della Società).

La Politica per l'esercizio 2018 - che è stata approvata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, e successivamente sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 20 marzo 2018 - sarà posta anche all'esame e al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

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, capaci di 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) con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche 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 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 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 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, avvalendosi a tal fine del supporto del Segretario.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è stato nominato il 15 novembre 2016 ed è composto dai seguenti Amministratori:

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

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, Operations e Servizi Generali).

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 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;

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.

- b) *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

c) *Benefici non monetari*

I benefici non monetari (autovettura, telefono, assicurazione sanitaria e sulla vita), 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.

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.

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) una componente fissa annua lorda, corrisposta a titolo di emolumento quale Amministratore della Società;

B) una componente variabile annuale di carattere straordinario, fino ad un massimo del 20% dell'emolumento fisso, e correlata al raggiungimento del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

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

Nell'ambito delle linee di Politica, 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.

I Dirigenti con responsabilità strategica sono 4 e cioè il Direttore Generale Commerciale, il Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo, il Direttore Personale, Operations e Servizi Generali ed il Direttore Affari Legali e Societari.

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;

- la componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI) è 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. Il valore corrisponde indicativamente ad una percentuale sulla RAL fino al 30%.

- Le dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali (polizze assicurativa sanitaria , sulla vita polizza D&O Liability, 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 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.

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 , polizza D&O Liability, 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 70%; della remunerazione totale prevista a target;
- b. un incentivo a target MBO (annuale). Indicativamente l'incentivo a target MBO è pari a una percentuale fino 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 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 dei Comitati, e di Euro 20.000 euro lordi annui per i Presidenti dei 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.

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 la Società 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.

4. SEZIONE II

RESOCONTO SULLA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2017

4.1 PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Il Resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio 2017 illustra la Politica attuata dal Gruppo 24 ORE nel corso dell'esercizio 2017 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.

La retribuzione percepita dall'Amministratore Delegato Dott. Moscetti nell'anno 2017 è stata pari ad Euro 500.000.

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

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 novembre 2016, con riferimento al Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei Soci in data 14 novembre 2016, è stata stabilita una remunerazione aggiuntiva pari ad 10.000 Euro lordi annui per i componenti dei Comitati, e di Euro 20.000 euro lordi annui per i Presidenti dei Comitati.

I Consiglieri Cav. Lav. Luigi Abete, Avv. Marcella Panucci e Dott. Carlo Robiglio, quest'ultimo con lettera del 29 marzo 2017, hanno rinunciato al proprio emolumento.

Con riferimento all'esercizio 2017, 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.

Il totale della retribuzione fissa riconosciuta alle 4 Risorse Strategiche individuate dalla politica per la remunerazione per l'anno 2017, nel corso del 2017 è di Euro 890.609 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 informa complessiva i compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2017.

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 2017 hanno ricoperto le predette cariche anche se per una frazione di esercizio.

Coloro che nel corso dell'esercizio 2017 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 2017;

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

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 formulate dall'Amministratore Delegato, aventi ad oggetto la nomina o la revoca dei responsabili aziendali che - secondo la struttura organizzativa della Società - riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato"*.

A seguito di tale modifica dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione della Società, tenutosi il 18 dicembre 2017, ha richiamato espressamente tale competenza anche all'interno del Regolamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, approvando la modifica del Regolamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni consistente nell'aggiunta, all'art. 2.1.a) del Regolamento medesimo, dell'espresso riferimento alle competenze del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sancite dall'art. 29, 4° comma, dello Statuto sociale.

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.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Dott. Giorgio Fossa

Il Sole 24 ORE S.p.A.

EMOLUMENTI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2017

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo in carica nell'anno 2017	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	benefici non monetari	Totale 2017
Fossa Giorgio	Presidente	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	20.000			20.000
Moscetti Franco	Amministratore Delegato	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	500.000			500.000
Abete Luigi	Amministratore	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	0	0		0
Garrone Edoardo	Amministratore	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	20.000	10.000		30.000
Gubitosi Luigi	Amministratore	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	20.000	30.000		50.000
Mengano Giuseppina	Amministratore	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	20.000			20.000
Micucci Patrizia Elvira	Amministratore	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	20.000	30.000		50.000
Panucci Marcella	Amministratore	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	0	0		0
Robiglio Carlo	Amministratore	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	0	0		0
Salvini Livia	Amministratore	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	20.000	40.000		60.000
Tononi Massimo	Amministratore	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	20.000	10.000		30.000
Bisozzi Luigi	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2017-28/06/2017	dimissioni	41.488			41.488
Libroia Pellegrino	Presidente Collegio Sindacale	28/06/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	42.398			42.398
Guazzoni Laura	Sindaco effettivo	01/01/2107-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	57.469			57.469
Maccagnani Giovanni	Sindaco effettivo	01/01/2017-06/03/2017	dimissioni	10.605			10.605
Pellone Francesco	Sindaco effettivo	28/06/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2018	30.577			30.577
Totali compensi Consiglio di Amministrazione				822.537	120.000		942.537
Compensi Dirigenti con responsabilità strategiche (1)				890.609		70.902	961.511
Totale				1.713.146	120.000	70.902	1.904.048

(1) Compensi riferiti a 4 posizioni

de