

IL SOLE 24 ORE S.P.A.

RELAZIONE

SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Predisposta ai sensi dell'articolo 123-*ter* D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (“TUF”) e dell'art. 84-*quater* del “Regolamento Emittenti” approvato con delibera Consob 11971 del 14 maggio 1999

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione de
Il Sole 24 ORE S.p.A. in data 27 marzo 2024**

www.gruppo24ore.ilsole24ore.com

INDICE

<i>GLOSSARIO</i>	3
1. <i>PREMESSA</i>	4
2. <i>SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE</i>	5
a) <i>Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica in materia di Remunerazione</i>	5
b) <i>Intervento e ruolo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed eventuali ulteriori misure volte ad evitare o gestire i conflitti d'interesse</i>	7
c) <i>Principi e finalità perseguiti con la Politica in materia di Remunerazione</i>	10
d) <i>Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione</i>	11
e) <i>Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	23
f) <i>Patti di non concorrenza</i>	23
g) <i>Circostanze eccezionali</i>	23
h) <i>Altre considerazioni</i>	24
3. <i>SEZIONE II: RESOCONTO SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2023</i>	24
3.1 <i>Prima parte – voci che compongono la remunerazione</i>	24
3.2 <i>Deroghe alla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2023</i>	28
3.3 <i>Informazioni di confronto, per gli ultimi 5 esercizi o per il minor periodo di quotazione della Società o di permanenza in carica delle variazioni annuali dei compensi</i>	28
3.4 <i>Seconda parte - tabelle</i>	30
4. <i>TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</i>	31
5. <i>TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</i>	33
6. <i>SCHEMA N. 7-TER DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLANENTO EMITTENTI. TABELLA 1: PARTECIPAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI</i>	34

GLOSSARIO

I termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato a ciascuno di essi corrispondente.

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

Comitato per le Nomine e le Remunerazioni/CNR: indica il Comitato istituito all’interno del Consiglio di Amministrazione della Società con delibera, da ultimo, del 27 aprile 2022 ed a cui sono stati conferiti compiti e funzioni coerenti con le previsioni del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate;

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

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

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: indica i Dirigenti individuati dall’Amministratore Delegato della Società Il Sole 24 ORE S.p.A., previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, tra i Dirigenti che detengono il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività aziendali, al punto da condizionare il risultato complessivo della Società;

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

Long Term Incentive o LTI: indica la componente variabile di medio/lungo termine legata al raggiungimento degli obiettivi definiti in un apposito piano soggetto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;

Management: indica l’insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti;

Management by Objectives o MBO: indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali definiti in un apposito piano soggetto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;

RAL: indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle società del Gruppo 24 ORE;

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

1. PREMESSA

In un contesto di continuo mutamento sociale ed economico, il Gruppo 24 ORE considera di fondamentale importanza le politiche di remunerazione e incentivazioni, quali strumenti atti ad attrarre e trattenere i migliori talenti sul mercato di riferimento e, contestualmente, garantire il miglior allineamento di interesse tra i diversi *stakeholders* e, *in primis*, tra il Gruppo 24 ORE e i propri *manager*, dipendenti e collaboratori, al fine del perseguimento degli obiettivi aziendali, sintetizzati nel Piano Industriale pluriennale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Le politiche di remunerazione e incentivazione contribuiscono al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, anche in ragione dell'integrazione dovuta di fattori ESG (*Environmental, Social, Governance*), di equità e parità nei ruoli e nelle mansioni rivestite, così come nelle remunerazioni nel loro complesso, anche con riferimento al genere, in un contesto che valorizzi la centralità delle risorse umane e la meritocrazia.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti (di seguito, anche, la “**Relazione**”) si articola in due sezioni:

- Sezione I: Politica in materia di Remunerazione (di seguito, anche, la “**Politica**”) di durata annuale;
- Sezione II: Resoconto sui Compensi Corrisposti durante l'esercizio 2023 (di seguito, anche, il “**Resoconto**”).

La Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti approvato con delibera della Consob 11971 del 14 maggio 1999 e ss. mm. e ii. (il “**Regolamento Emittenti**”) e conformemente al Codice di CG emanato da Borsa Italiana a cui la Società ha aderito, che è entrato in vigore il 1° gennaio 2021. Nella sua stesura si è tenuto conto altresì delle raccomandazioni della Commissione Europea del 30 aprile 2009 in materia di remunerazione degli Amministratori delle società quotate (2009/385/CE), dell'Allegato 3A, schema n° 7-bis e schema n° 7-ter del Regolamento Emittenti, nonché, per quanto di competenze, delle Raccomandazioni del Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* per il 2024 rilasciate in data 14 dicembre 2023. La Relazione tiene conto, altresì, del Regolamento “*Operazioni con Parti Correlate*” della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in applicazione del Regolamento Consob 17221 del 12 marzo 2010 e ss. mm. ii..

La Politica stabilisce principi e linee guida ai quali si attiene la Società al fine di: (i) determinare e (ii) monitorare l'applicazione delle prassi retributive, come in seguito declinate, relative agli Amministratori, agli Amministratori investiti di particolari cariche, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, agli Altri Dirigenti e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 Cod. civ., ai

componenti del Collegio Sindacale; mentre il Resoconto fornisce, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2023.

2. SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica in materia di Remunerazione

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nonché il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti della Società. Il Consiglio di Amministrazione, infatti, con il supporto del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, definisce ed approva, annualmente, la Politica in materia di Remunerazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica per l'esercizio 2024, ha deliberato di sottoporla al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 123-ter TUF, co. 3-bis e 3-ter, quale Politica in vigore per l'esercizio 2024, mentre, con riguardo alla seconda sezione della Relazione sui compensi corrisposti relativamente all'esercizio 2023, il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata tale sezione, ha deliberato di sottoporla, ai sensi dell'art. 123-ter TUF, co. 6, al voto consultivo della suddetta Assemblea degli Azionisti.

Pertanto, i principali organi della Società coinvolti nella predisposizione, approvazione e nell'attuazione della Politica in materia di Remunerazione sono:

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

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazione l'Assemblea degli Azionisti ferma ogni altra prerogativa prevista dallo Statuto, (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 2364, co. 1 e 2398 c.c.; (ii) determina, fermo in ogni caso quanto previsto dall'art. 2402 Cod. civ., il compenso di ciascun membro del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2364, co. 1 Cod. civ.; (iii) esprime un voto vincolante sulla Sezione I e consultivo, non vincolante, sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti al Consiglio di

Amministrazione, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, previa valutazione ed approvazione da parte del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, ed ai componenti del Collegio Sindacale; (iv) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive; (v) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della Società, coadiuvato dal CNR: (i) elabora ed approva la Politica in materia di Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del *Management* e dei componenti del Collegio Sindacale, da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti; (ii) approva eventuali modifiche alla Politica in materia di Remunerazione che si rendessero necessarie; (iii) approva la Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti; (iv) determina, su proposta del CNR e sulla base delle linee guida stabilite dalla Politica in materia di Remunerazione e, in ogni caso, previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (v) predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

COMITATO PER LE NOMINE E LE REMUNERAZIONI

Al riguardo si rimanda al prossimo paragrafo b).

COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale, che partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella persona del Presidente del Collegio Sindacale e/o degli altri membri del Collegio Sindacale, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 Cod. civ., verificandone altresì la coerenza con la Politica adottata dalla Società.

ATTUAZIONE DELLA POLITICA

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

A tal fine almeno una volta l'anno, il Direttore incaricato della gestione del personale od il diverso Responsabile competente riferisce sul rispetto della Politica, sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della stessa al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Eventuali aggiornamenti o revisioni della Politica e/o dei criteri che regolano questa Politica, la cui durata è annuale, sono esaminati e approvati preliminarmente dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e successivamente dal Consiglio di Amministrazione, quindi sottoposti all'Assemblea degli Azionisti, nell'ambito dell'approvazione della Relazione – Sezione I.

La Politica per l'esercizio 2024 è stata approvata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella sua riunione del 26 marzo 2024 e, dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 27 marzo 2024.

b) Intervento e ruolo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed eventuali ulteriori misure volte ad evitare o gestire i conflitti d'interesse

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

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

- a) esamina e valuta proposte relative alla gestione delle risorse umane di rilevanza apicale e/o strategica;
- b) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica in materia di Remunerazione della Società e del Gruppo 24 ORE con riguardo all'esercizio successivo, integrando la sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione della medesima Politica;
- c) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica in materia di Remunerazione;
- d) formula al Consiglio di Amministrazione, con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche, proposte:
 - i) per la loro remunerazione, in coerenza con la Politica in materia di Remunerazione;

- ii) per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tali remunerazioni;
 - iii) per la definizione di eventuali accordi di non concorrenza;
 - iv) per la definizione di eventuali accordi per la chiusura del rapporto anche sulla base dei principi stabiliti nella Politica in materia di Remunerazione;
- e) assiste il Consiglio di Amministrazione nell'esame delle eventuali proposte da rivolgersi all'Assemblea degli Azionisti sull'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- f) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti;
- g) esamina e sottopone al Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti la quale, nella sua Sezione II, in modo chiaro e comprensibile e, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ed in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società evidenziando la coerenza con la Politica della Società in materia di Remunerazione relativa all'esercizio di riferimento.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni e comunque quando ne sia fatta richiesta dall'Amministratore Delegato.

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni possono assistere i componenti del Comitato Controllo, Rischi e Parti Correlate e i componenti del Collegio Sindacale e possono essere invitati a partecipare anche i componenti del Comitato "ESG" e Innovazione Tecnologica e altri componenti il Consiglio di Amministrazione ovvero esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia, in conformità alle previsioni del Codice, ovvero soggetti esterni alla Società, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso; circostanza questa che caratterizza le regole di governo societario adottate dalla Società e che offre ai componenti dei suddetti Comitati, al Collegio Sindacale e ad altri soggetti potenzialmente interessati, la possibilità di seguire direttamente l'attività del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e, per quanto riguarda il Collegio Sindacale, di svolgere con maggiore efficacia le funzioni di vigilanza allo stesso demandate.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sono convocate mediante avviso inviato, anche dal segretario, su incarico del Presidente del Comitato, di regola almeno 3 giorni prima di quello fissato per la riunione; nei casi di urgenza il termine può essere ridotto a 24 ore.

Si segnala, infine, che su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato in data 28 luglio 2022 di approvare l'aggiornamento del regolamento organizzativo del Comitato. Si rinvia per maggiori informazioni alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2023 della Società, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 marzo 2024 e pubblicata sul sito *internet* della Società al [link www.gruppo24ore.ilsole24ore.com](http://www.gruppo24ore.ilsole24ore.com), nonché messa a disposizione del pubblico secondo le modalità previste dalla normativa vigente, e al regolamento organizzativo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni pubblicato sul sito *internet* della Società al [link www.gruppo24ore.ilsole24ore.com](http://www.gruppo24ore.ilsole24ore.com).

La documentazione e le informazioni necessarie alla discussione degli argomenti trattati durante le riunioni sono trasmesse a tutti i componenti del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni con un anticipo di almeno 2 giorni.

Per la validità delle riunioni del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e le determinazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei componenti presenti.

Le riunioni del Comitato¹ per le Nomine e le Remunerazioni possono tenersi anche mediante mezzi di telecomunicazione e sono regolarmente verbalizzate a cura del segretario e trascritte su apposito libro.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali rilevanti per lo svolgimento dei suoi compiti.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è stato da ultimo nominato il 27 aprile 2022 ed è attualmente composto dai seguenti Amministratori:

- prof. Ferruccio Resta (Presidente e Amministratore indipendente);
- dott.ssa Diamante Ortensia D'Alessio (Amministratrice indipendente);
- dott.ssa Veronica Diquattro (Amministratrice indipendente).

Gli Amministratori osservano l'obbligo di dare notizia agli altri Amministratori e al Collegio Sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Nel caso in cui l'interesse riguardi l'Amministratore Delegato questi si astiene dal compiere l'operazione investendo della stessa l'organo

¹ Per informazioni in merito al numero di riunioni tenute dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nel corso dell'esercizio 2023 ed in merito ai principali argomenti oggetto di trattazione si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2023 de Il Sole 24 ORE S.p.A. approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 marzo 2024 e pubblicata sul sito *internet* della Società www.gruppo24ore.ilsole24ore.com, nonché messa a disposizione del pubblico secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

collegiale. In tali casi la deliberazione del Consiglio di Amministrazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la Società dell'operazione.

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica.

Al fine di valutare compiutamente il posizionamento del Gruppo SOLE 24 ORE in termini di *total compensation* del proprio *Management*, la Società, su invito del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha promosso e svolto nel corso dell'esercizio 2023 un'analisi, con il supporto di consulenti esterni (*Key2People*), di coerenza dei piani MBO ed LTI implementati dal Consiglio di Amministrazione con i *benchmark* di mercato; dai risultati di tali analisi, che sono stati sottoposti al CNR in data 19 dicembre 2023, è emerso un sostanziale allineamento dei suddetti piani alle prassi di mercato e una coerenza nella propria struttura. Oltre a ciò, in vista della scadenza degli attuali organi di amministrazione e controllo - con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024 - ed al fine di fornire raccomandazioni utili agli Azionisti ai fini del rinnovo, la Società ha anche avviato nel corso dell'esercizio 2023 un'analisi di *benchmark* retributivo - con il medesimo sopra citato consulente esterno - che si completerà nel corso del 2024, con riguardo alle congruità ed adeguatezza delle remunerazioni dei componenti degli organi sociali.

c) Principi e finalità perseguiti con la Politica in materia di Remunerazione

La Politica definisce principi e linee guida ai quali:

- (i) la Società si attiene per la definizione della remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche e, fermo restando quanto previsto ai sensi dell'art. 2402 Cod. civ., del Collegio Sindacale;
- (ii) il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione dell'Amministratore Delegato;
- (iii) il Gruppo 24 ORE fa riferimento per la definizione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (con approvazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato) e degli Altri Dirigenti (con approvazione da parte dell'Amministratore Delegato).

La presente Politica si applica all'esercizio 2024.

La Società non ha apportato modifiche o revisioni sostanziali alla propria Politica, rispetto a quanto approvato per l'esercizio 2023 in data 27 aprile 2023. Si rammenta che la Sezione I della Relazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.

- Si segnala in ogni caso e per completezza che, rispetto alla Politica per l'esercizio 2023, la Politica per l'esercizio 2024 ha recepito l'estensione della c.d. Polizza D&O anche agli Altri Dirigenti e precisato, a pag. 13, in coerenza con le tabelle e le informazioni di maggiore dettaglio con riguardo alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con

Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti già presenti nella precedente politica, che la *entry gate* per l'attivazione del piano MBO o *Threshold* è legata ad un parametro di Gruppo. Si segnala inoltre che la presente Politica, in linea di continuità con la precedente annualità tiene conto delle valutazioni espresse dagli Azionisti nel corso dell'Assemblea del 27 aprile 2022, mentre non sono pervenute dagli Azionisti altre diverse indicazioni nel corso dell'Assemblea del 27 aprile 2023.

La Politica in materia di Remunerazione, come richiamato in premessa, si pone come obiettivo di:

- attrarre, motivare e trattenere, per quanto possibile, le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi del Gruppo 24 ORE, nel rispetto di principi di equità retributiva e di ruolo, anche avuto riferimento al genere meno rappresentato;
- contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società mediante la definizione di compensi coerenti con gli obiettivi strategici e con le necessità funzionali al raggiungimento degli stessi;
- allineare gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario del successo sostenibile, attraverso l'instaurazione di un legame consistente tra retribuzione e *performance* del Gruppo 24 ORE; e
- promuovere i valori di sostenibilità dell'attività d'impresa nella definizione delle strategie e della Politica medesima.

La Società tiene altresì conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della propria Politica. Per quanto riguarda, in particolare, l'adeguatezza della parte fissa, essa viene determinata sulla base della specializzazione professionale e, in caso di nuova assunzione, tenendo anche conto della retribuzione pregressa rapportata a quanto praticato in azienda per analoga posizione organizzativa.

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

La struttura della remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche, del Collegio Sindacale, dell'Amministratore Delegato e del *Management* si compone dei seguenti principali elementi:

a) Componente Fissa:

La remunerazione fissa è tale da attrarre e motivare individui competenti e professionali ed è commisurata alla specializzazione professionale, ai compiti ed alle responsabilità assegnate, oltre che adeguata a remunerare le prestazioni effettuate nel caso in cui la componente variabile, con cui la remunerazione fissa si bilancia ai sensi della raccomandazione n. 27 lett. a) del Codice, non fosse

erogata. Data la finalità di attrarre e motivare professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente l'evoluzione del mercato riferita alle componenti fisse della remunerazione.

Per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, la remunerazione è limitata alla componente fissa nella misura determinata da parte dell'Assemblea degli Azionisti e non è legata in alcun modo al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Per i membri del Collegio Sindacale la remunerazione, esclusivamente fissa, è deliberata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina ai sensi dell'art. 2402 Cod. civ., secondo proposte coerenti con l'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

Per l'Amministratore Delegato la componente fissa della remunerazione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale ex art. 2389 co. 3 Cod. civ., ed è comprensiva di eventuali componenti fisse per altre cariche nel Gruppo 24 ORE.

Con riferimento al *Management* del Gruppo 24 ORE, la componente fissa è determinata all'atto dell'assunzione e può essere periodicamente rivista al fine di tenere conto della *performance*, dell'assunzione di nuove responsabilità e dell'andamento del mercato retributivo relativo alla posizione ricoperta.

b) Componente Variabile:

La Società ritiene, in particolare, che le diverse componenti di remunerazione variabile contribuiscano alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società proprio in quanto, volti a realizzare un coinvolgimento più diretto nel processo di creazione di valore della Società, da una parte favorendo l'allineamento di interessi del *Management* e degli Azionisti nel breve termine e, dall'altro, premiando il raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano Industriale tempo per tempo vigente nel medio/lungo termine, favorendo altresì l'allineamento di interessi del *Management* e degli Azionisti, nonché attraendo e assicurando, in entrambi i casi, la *retention*, tra l'altro, di un *Management* qualificato che possa concorrere alla crescita del *business* della Società e del Gruppo 24 ORE. Il tutto attraverso la definizione di obiettivi chiari, sfidanti, misurabili e concretamente raggiungibili in un congruo lasso di tempo. Il Gruppo 24 ORE promuove, attraverso le politiche di remunerazione implementate, un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi attuati e tenuto conto del settore in cui esso opera. La parte variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva e, più in generale, gli strumenti di remunerazione variabile, determinati in proporzione alla componente fissa, rispettano i *benchmark* di mercato, come anticipato in precedenza - e sono costruiti in relazione al ruolo agito dal singolo beneficiario e al relativo contributo nel raggiungimento degli obiettivi strategici anche in ottica pluriennale.

- *Componente variabile annuale di breve termine (MBO):*

La componente variabile annuale di breve termine MBO è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel *budget* della Società e, in linea con il Piano Industriale per l'anno di riferimento, a premiare, a seconda della figura beneficiaria, le *performance* annuali del Gruppo 24 ORE, della Società e/o della funzione di appartenenza.

Con riguardo all'Amministratore Delegato ed al *Management*, la componente variabile annuale di breve termine è stabilita in una percentuale della Componente Fissa in relazione al ruolo ricoperto e tenuto conto dei *benchmark* di riferimento di ciascuna figura, come sarà meglio precisato in seguito. Nell'individuare gli specifici obiettivi di *performance* e i relativi parametri, le funzioni competenti tengono conto dell'esigenza di garantire: (i) *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati; (ii) il coordinamento con gli obiettivi della Società e del Gruppo 24 ORE; (iii) un'adequata progressione nel tempo degli obiettivi di *performance*, avuto riguardo anche alla sostenibilità della remunerazione; (iv) parametri qualitativi sull'efficacia interfunzionale; e (v) obiettivi di *performance* non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa.

I richiamati livelli di *performance* quali-quantitativa attesi sono declinati per ciascun beneficiario e individuati in misura pari all'80% in ragione di elementi quantitativi e qualitativi – ovvero al 50% in funzione del risultato netto del Gruppo 24 ORE e al 30% di elementi specifici connessi alla posizione ricoperta – e per il restante 20% sono connessi all'integrazione dei fattori "ESG".

L'attivazione del MBO e l'erogazione del sistema premiante possono avvenire solo nel caso in cui siano soddisfatti contemporaneamente (i) il raggiungimento di individuati *entry gate* a livello di Gruppo e (ii) degli obiettivi di *performance* attribuiti a livello individuale, oltre che alla verifica delle condizioni di eleggibilità, in termini di costanza di rapporto di lavoro tra il beneficiario e la Società. L'erogazione del MBO è prevista esclusivamente in forma monetaria.

- *Componente variabile di medio/lungo termine (LTI):*

La componente variabile di medio/lungo termine LTI è rivolta all'Amministratore Delegato e al *Management*, ed è legata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, definiti in un apposito piano soggetto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Il LTI è orientato ad un orizzonte di medio/lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico; (ii) favorirne la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio/lungo termine, per gli Azionisti; (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo; e (v) sviluppare la strategia della Società e del Gruppo 24 ORE in ottica di sostenibilità. I livelli di *performance* quali-quantitativa attesi sono declinati per ciascun

beneficiario e individuati in misura pari al 50% dal livello target di EBITDA cumulato triennale e per il restante 50% dal livello target di Posizione Finanziaria Netta (“**PFN**”) triennale (calcolata come media della PFN dei singoli anni). I target espressi tengono conto dei più recenti dati finanziari aziendali oltre che del Piano Industriale tempo in tempo approvato e basato su valori comprensivi di oneri e proventi non ricorrenti e valutazioni svolte post applicazione del principio IFRS-16.

La maturazione complessiva del piano LTI avviene lungo un arco di tre esercizi ed è coincidente con il periodo di durata in carica del Consiglio di Amministrazione.

L'erogazione – ove gli obiettivi di *performance* vengano raggiunti e la componente sia corrisposta a favore dei beneficiari – è costituita al 100% in forma monetaria.

c) Benefici non monetari e coperture assicurative

I benefici non monetari, ove assegnati, sono in linea con la prassi di mercato. Per tutti gli Amministratori, esecutivi e non esecutivi, così come per i componenti del Collegio Sindacale è prevista una polizza assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers) liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali che copre anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli Altri Dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni. La finalità della suddetta polizza assicurativa è tenere indenne il Gruppo 24 ORE dagli oneri derivanti dal risarcimento risultante dall'attività delle summenzionate figure, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

d) Bonus straordinari

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire *bonus* di natura straordinaria, limitati a casi eccezionali e mediante delibera motivata, in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura straordinaria, fermo restando quanto previsto dal Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010. Con riguardo all'Amministratore Delegato e agli Amministratori investiti di particolari cariche, gli obiettivi di natura straordinaria, oltre a quanto precede, sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

e) Strumenti finanziari

Per completezza, si rammenta che ai sensi della disciplina di Legge vigente, è competenza del Consiglio di Amministrazione proporre all'Assemblea degli Azionisti l'eventuale adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Politica in materia di remunerazione dell'Amministratore Delegato

Con particolare riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, si segnala che questa viene approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Collegio Sindacale ex art. 2389 Cod. civ..

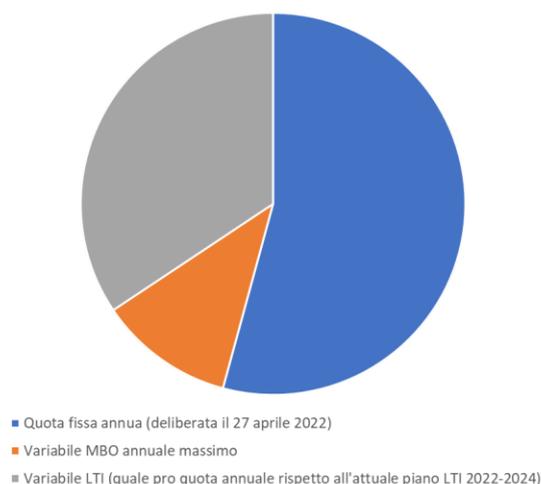
La remunerazione dell'Amministratore Delegato si compone dei seguenti elementi:

Remunerazione fissa quale Amministratore Delegato della Società.	Remunerazione fissa annua lorda corrisposta a titolo di emolumento quale Amministratore Delegato della Società, inclusiva della remunerazione come Amministratore della Società.
Eventuale Remunerazione fissa quale Dirigente della Società.	Remunerazione fissa annua lorda eventuale, corrisposta a titolo di emolumento quale dirigente della Società, per la durata della carica di Amministratore Delegato.
Remunerazione variabile annuale di breve termine MBO	<p>Remunerazione variabile annua lorda che, considerati i due suddetti rapporti di lavoro, può variare entro un limite ricompreso rispettivamente tra il 20% e il 22,5% sia della componente fissa quale Amministratore Delegato della Società sia quale dirigente della Società e ricollegata ai seguenti obiettivi e percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - come Amministratore Delegato, <ul style="list-style-type: none"> • Threshold: EBITDA di Gruppo, • 80% KPI quantitativi e qualitativi, al 50% in funzione del risultato netto del Gruppo 24 ORE e al 30% in funzione di elementi specifici connessi alla posizione ricoperta, • 20% KPI legati a temi ESG; - come Dirigente, <ul style="list-style-type: none"> • Threshold: EBITDA di Gruppo, • 80% KPI quantitativi e qualitativi, al 50% in funzione del risultato netto del Gruppo 24 ORE e al 30% in funzione di elementi specifici connessi alla posizione ricoperta, • 20% KPI legati a temi ESG. <p>Il sistema premiante MBO si attiva al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> individuati per l'anno di riferimento dal piano MBO di natura quali-quantitativa.</p> <p>La soglia è individuata nel raggiungimento del 75% degli obiettivi complessivamente attribuiti, al di sotto del quale non può essere erogato alcun premio. Al completo</p>

	<p>raggiungimento degli obiettivi può essere erogato – fatto salvo il verificarsi delle ulteriori condizioni del regolamento del relativo MBO – il 100% del <i>bonus target</i>. Per risultati compresi tra 75% e 100% il sistema premiante potrà essere attivato <i>pro-quota</i> per interpolazione lineare.</p> <p>La presenza di una soglia e l'individuazione di intervalli, come sopra riportato, consentono di allineare la remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato ai risultati aziendali effettivamente conseguiti. Inoltre, i meccanismi individuati potrebbero anche condurre all'azzeramento della componente variabile della remunerazione, nel caso in cui i livelli di <i>performance</i> realizzata non siano in linea con i <i>target</i> aziendali.</p>
<p>Remunerazione variabile di medio/lungo termine LTI</p>	<p>Remunerazione variabile di medio/lungo termine, triennale, legata al raggiungimento di obiettivi ricompresi in piani approvati dal Consiglio di Amministrazione e ricollegata ai seguenti obiettivi e percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% - EBITDA cumulato triennale; e • 50% - PFN triennale (calcolata come media della PFN dei singoli anni). <p>Il sistema premiante si attiva al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> individuati per l'intera durata del relativo piano – c.d. <i>vesting</i> – e di natura quali-quantitativa. La soglia è individuata nel raggiungimento dell'85% degli obiettivi di <i>performance</i> come attribuiti e al di sotto del quale non può essere erogato alcun premio. Al completo raggiungimento degli obiettivi può essere erogato – fatto salvo il verificarsi delle ulteriori condizioni del regolamento del relativo LTI – il 100% del <i>bonus target</i>. Per risultati compresi tra 85% e 100% il sistema premiante può essere attivato <i>pro-quota</i> per interpolazione lineare. La presenza di una soglia e l'individuazione di intervalli, come sopra riportato, consentono di allineare la remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato ai risultati aziendali effettivamente conseguiti. Inoltre, i meccanismi individuati potrebbero anche condurre all'azzeramento della componente variabile della remunerazione, nel caso in cui i livelli di <i>performance</i> realizzata non siano in linea con i <i>target</i> aziendali.</p>

Strumenti finanziari	Eventuale attribuzione, su proposta del Consiglio di Amministrazione e approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, di diritti su strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114- <i>bis</i> del TUF in conformità a specifici piani di compensi.
Dotazioni non monetarie	Dotazioni riconosciute da prassi aziendali quali <i>devices</i> , autovettura, polizza di cui al CCNL applicabile e polizza D&O da intendersi quali benefici non monetari laddove non vi sia riaddebito del valore del beneficio all'utilizzatore.

Rappresentazione grafica della Remunerazione dell'Amministratore Delegato (inclusiva della quota quale dirigente della Società)



Politica in materia di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nell'ambito delle linee di Politica in materia di Remunerazione, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni indica i criteri per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è approvata dal Presidente e dall'Amministratore Delegato.

Alla data della presente Relazione i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono:

- Federico Silvestri – Direttore Generale *Media & Business*;
- Karen Sylvie Nahum - Direttrice Generale *Publishing & Digital*;
- Eraldo Minella - Direttore Generale Servizi Professionali e Formazione;
- Elisabetta Floccari – Direttrice Amministrazione, Finanza e Controllo & *Procurement*;
- Gionata Tedeschi – Direttore Generale Innovazione e Sostenibilità.

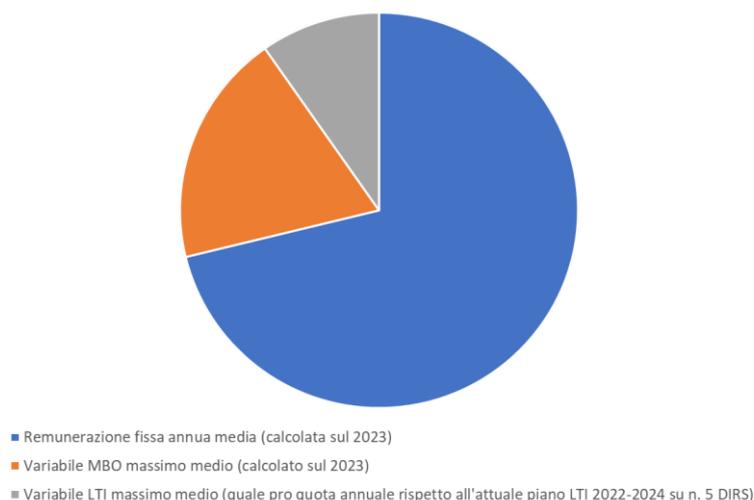
La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata sulla base dei seguenti elementi:

- Remunerazione fissa determinata in accordo ai principi esposti nella presente Sezione I della Relazione;
- Remunerazione variabile di breve periodo MBO relativo alla *performance* del beneficiario su base annua. Il sistema premiante MBO si attiva al raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuati per l'anno di riferimento dal piano MBO di natura quali-quantitativa. La soglia è individuata nel raggiungimento del 75% degli obiettivi complessivamente attribuiti, al di sotto del quale non può essere erogato alcun premio. Al completo raggiungimento degli obiettivi può essere erogato – fatto salvo il verificarsi delle ulteriori condizioni del regolamento del relativo MBO – il 100% del *bonus target*. Per risultati compresi tra 75% e 100% il sistema premiante potrà essere attivato *pro-quota* per interpolazione lineare. Al riguardo si rende noto che il valore corrisponde ad una percentuale sulla RAL determinata in relazione al ruolo ricoperto e tenuto conto dei *benchmark* di riferimento di ciascuna figura fino ad un massimo del 30% della stessa, commisurata in relazione al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi e, segnatamente:
 - o i livelli di *performance* attesi sono declinati per ciascun beneficiario e individuati in misura pari al 80% in ragione di elementi quantitativi e qualitativi – ovvero al 50% in funzione del risultato netto del Gruppo 24 ORE e al 30% di elementi specifici connessi alla posizione ricoperta – e per il restante 20% sono connessi all'integrazione dei fattori “ESG”.
- Remunerazione variabile di medio/lungo termine LTI, legata al raggiungimento di obiettivi ricompresi in piani approvati dal Consiglio di Amministrazione e segnatamente:
 - o il sistema premiante si attiva al raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuati per l'intera durata del relativo piano – c.d. *vesting* – e di natura quali-quantitativa. La soglia è individuata nel raggiungimento dell'85% degli obiettivi di *performance* come attribuiti e al di sotto del quale non potrà essere erogato alcun premio. Al completo raggiungimento degli obiettivi potrà essere erogato – fatto salvo il verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal relativo regolamento – il 100% del *bonus target*. Per risultati compresi tra 85% e 100% il sistema premiante può essere attivato *pro-quota* per interpolazione lineare;
- dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali quali *devices*, autovettura, polizza di cui al CCNL applicabile e polizza D&O da intendersi quali benefici non monetari laddove non vi sia riaddebito del valore del beneficio all'utilizzatore.

L'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è compiuta dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e dal Consiglio di

Amministrazione, sulla base di approcci metodologici che consentano di valutare la complessità dei ruoli dal punto di vista organizzativo, delle specifiche attribuzioni delegate, nonché dell’impatto sui risultati finali di *business* dell’attività del singolo.

Rappresentazione grafica della Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche



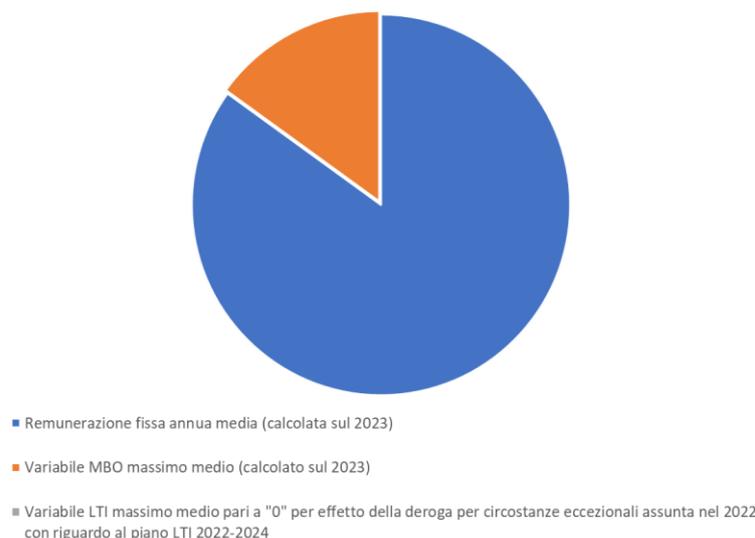
Politica in materia di Remunerazione degli Altri Dirigenti

La remunerazione degli Altri Dirigenti è composta dai seguenti elementi:

- Remunerazione fissa determinata in accordo ai principi esposti nella presente Sezione I della Relazione;
- Remunerazione variabile di breve periodo MBO relativo alla *performance* del beneficiario su base annua. Il sistema premiante MBO si attiva al raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuati per l’anno di riferimento dal piano MBO di natura quali-quantitativa. La soglia è individuata nel raggiungimento del 75% degli obiettivi complessivamente attribuiti, al di sotto del quale non può essere erogato alcun premio. Al completo raggiungimento degli obiettivi può essere erogato – fatto salvo il verificarsi delle ulteriori condizioni del regolamento del relativo MBO – il 100% del *bonus target*. Per risultati compresi tra 75% e 100% il sistema premiante potrà essere attivato *pro-quota* per interpolazione lineare. Al riguardo si rende noto che il valore corrisponde ad una percentuale sulla RAL fino al 30% della stessa commisurata in relazione al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi, e segnatamente:
 - i livelli di *performance* attesi sono declinati per ciascun beneficiario e individuati in misura pari al 80% in ragione di elementi quantitativi e qualitativi – ovvero al 50% in funzione del risultato netto del Gruppo 24 ORE e al 30% di elementi specifici connessi alla posizione ricoperta – e per il restante 20% sono connessi all’integrazione dei fattori “ESG”.

- Remunerazione variabile di medio/lungo termine LTI, legata al raggiungimento di obiettivi ricompresi in piani approvati dal Consiglio di Amministrazione e segnatamente:
 - o il sistema premiante si attiva al raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuati per l'intera durata del relativo piano – c.d. *vesting* – e di natura quali-quantitativa. La soglia è individuata nel raggiungimento dell'85% degli obiettivi di *performance* come attribuiti e al di sotto del quale non potrà essere erogato alcun premio. Al completo raggiungimento degli obiettivi può essere erogato – fatto salvo il verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal relativo regolamento – il 100% del *bonus target*. Per risultati compresi tra 85% e 100% il sistema premiante può essere attivato *pro-quota* per interpolazione lineare.
- dotazioni non monetarie riconosciute da prassi aziendali quali *devices*, autovettura, polizza di cui al CCNL applicabile e polizza D&O da intendersi quali benefici non monetari laddove non vi sia riaddebito del valore del beneficio all'utilizzatore.

Rappresentazione grafica della Remunerazione degli Altri Dirigenti



Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche è stabilita dall'Assemblea degli Azionisti e non prevede una parte variabile, ma unicamente un compenso monetario fisso annuo². Non è prevista alcuna politica retributiva specifica con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi quali la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Vice-Presidente del Consiglio

² Si segnala a questo riguardo che la remunerazione fissa annua lorda dei componenti del Consiglio di Amministrazione, non investiti di particolari cariche, è attualmente pari ad Euro 20.000,00. Per maggiori informazioni si rinvia alla Tabella n. 1 in calce alla presente Relazione.

di Amministrazione o la carica di amministratore indipendente. È prevista una remunerazione aggiuntiva fissa pari ad Euro 10.000,00 lordi annui per i componenti del Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate, del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, del Comitato “ESG” e Innovazione Tecnologica e del Comitato sul Rispetto sulla Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE e di Euro 20.000,00 lordi annui per i membri che siano Presidenti dei suddetti Comitati.

Politica in materia di Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall’Assemblea degli Azionisti in misura annua fissa ai sensi dell’art. 2402 Cod. civ., secondo proposte coerenti con l’impegno richiesto per lo svolgimento dell’incarico. Agli Amministratori ed ai Sindaci spetta inoltre il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

Non sono previsti ulteriori criteri di determinazione del compenso.

Valutazione raggiungimento degli obiettivi di performance legati alle componenti di remunerazione variabile

La valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell’assegnazione delle componenti di remunerazione variabile di breve termine, MBO, di medio/lungo termine, LTI, e, ove approvati dall’Assemblea degli Azionisti, di piani di remunerazione variabile basati sull’assegnazione di strumenti finanziari, è rimessa al Consiglio di Amministrazione che verifica, con il supporto del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, i risultati concretamente conseguiti dai beneficiari rispetto agli obiettivi previsti nei piani in coerenza con quanto precede.

La Società definisce previamente nei regolamenti dei relativi piani di incentivazione – siano essi di breve che di medio/lungo termine - la relazione risultato-incentivo, quale livello minimo del risultato premiato, attraverso l’individuazione di una soglia.

Nel caso del sistema MBO (da ultimo approvato in data 10 maggio 2023 per l’esercizio 2023), la soglia è verificata al raggiungimento del 75% degli obiettivi di *performance* complessivamente attribuiti, al di sotto del quale non potrà essere erogato alcun premio. Al completo raggiungimento degli obiettivi può essere erogato – fatto salvo il verificarsi delle ulteriori condizioni di cui al relativo regolamento – il 100% del *bonus target*. Per risultati compresi tra 75% e 100% il sistema premiante può essere attivato *pro-quota* per interpolazione lineare.

Nel caso del sistema “LTI” (approvato in data 28 luglio 2022 per il periodo 2022-2024), la soglia è individuata nel raggiungimento dell’85% degli obiettivi di *performance* come attribuiti, al di sotto del quale non può essere erogato alcun premio. Al completo raggiungimento degli obiettivi può essere erogato – fatto salvo il verificarsi delle ulteriori condizioni previste dal relativo regolamento – il 100% del *bonus target*. Per risultati compresi tra 85% e 100% il sistema premiante può essere attivato *pro-quota* per interpolazione lineare.

Termini di maturazione dei diritti (vesting period) e clausole malus e di claw-back

Con riguardo ai termini di maturazione dei diritti di pagamento al termine del periodo di *accrual* (*vesting period*) legati alle componenti variabili di breve termine, MBO, lo stesso è erogato in forma monetaria. Il sistema premiante si attiva al raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuati per l'anno di riferimento del piano MBO che ha durata annuale e termina con l'approvazione del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

Con riguardo ai termini di maturazione dei diritti di pagamento differito (*vesting period*) legati alle componenti variabili di medio/lungo termine, LTI, che prevedono erogazioni in forma monetaria alla fine del piano, la maturazione complessiva avviene lungo un arco di tre esercizi e coincidente con il periodo di durata in carica del Consiglio di Amministrazione. L'erogazione, esclusivamente in forma monetaria, è differita alla fine del periodo di maturazione indipendentemente dai risultati conseguiti nei singoli esercizi che compongono il piano, con ciò assicurando l'allineamento di lungo periodo tra i beneficiari e la Società (c.d. "pluriennalità").

Resta ferma la possibilità per la Società, ove ne ricorrano le circostanze, di ricorrere a clausole di *malus* e *claw back* – di cui *infra* - tali da ridurre, fino ad azzerare le componenti variabili della remunerazione, erogate e/o maturande.

La Società si riserva il diritto di attivare le suddette *clausole di malus e/o clausole di claw-back* in caso di:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società e/o per il Gruppo 24 ORE;
- violazioni o ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di Legge, regolamentari o statutarie al Codice Etico del Gruppo 24 ORE o a codici di condotta applicabili alla Società e/o al Gruppo 24 ORE; e
- comportamenti fraudolenti o altre violazioni commesse con colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo 24 ORE.

Più in specifico, le *clausole di malus* intervengono sulla componente del premio non ancora erogata, mentre le *clausole di claw-back* prevedono, nelle circostanze di cui al relativo regolamento di piano, la possibilità per la Società di chiedere al beneficiario, che vi è obbligato, la restituzione del premio nella misura già erogata e anche ove quest'ultimo sia già entrato nelle disponibilità finanziarie del beneficiario medesimo.

Nell'esercitare il diritto alla restituzione degli importi versati al beneficiario, per effetto di quanto precede, la Società determina l'ammontare da restituire, a suo insindacabile giudizio, tenendo anche conto, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, (i) della effettiva gravità di tali comportamenti, nonché (ii) del grado di coinvolgimento del beneficiario negli eventi che hanno condotto la Società ad

una erronea valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi, il tutto fermo la risarcibilità del maggior danno.

Fermo restando quanto sopra, in caso di errori materiali nella determinazione dei premi e, qualora questi siano stati in tutto o in parte erogati, la Società si riserva il recupero delle somme erroneamente riconosciute.

e) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

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

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo 24 ORE, per motivi diversi dalla giusta causa, l’obiettivo è quello di ricercare accordi per una definizione transattiva del rapporto, nell’ambito degli assetti contrattuali, posti a tutela della Società e del Gruppo 24 ORE, fermo restando le necessarie valutazioni di opportunità collegate alle situazioni specifiche e agli andamenti economico gestionali del medesimo.

Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, tali accordi si ispirano alle migliori prassi di mercato e prevedono l’essenziale sottoscrizione della rinuncia da parte del *leaver* ad ogni pretesa e/o richiesta e/o diritto e/o azione nei confronti della Società e 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 24 ORE può stipulare con i propri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché con Altri Dirigenti che detengono particolari professionalità, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL in relazione alla durata e all’ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

Il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo 24 ORE al momento della definizione dell’accordo ed alla estensione territoriale.

g) Circostanze eccezionali

Conformemente a quanto previsto ai sensi dell’art. 123-ter, co. 3-bis del TUF, in presenza delle seguenti circostanze eccezionali la Società può derogare temporaneamente alla Politica in materia di Remunerazione, fermo restando il rispetto delle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può

essere applicata e limitatamente ai singoli elementi della Politica di seguito riportati. Le suddette circostanze eccezionali configurano situazioni in cui la deroga alla Politica in materia di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quale a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'esigenza di attrarre o trattenere figure manageriali chiave in un mercato concorrenziale.

La deroga temporanea alla Politica in materia di Remunerazione da ultimo approvata dagli Azionisti avrà ad oggetto esclusivamente le componenti della remunerazione riguardanti i sistemi di incentivazione annuale MBO e a medio/lungo termine LTI. In tali contesti, con adeguato supporto da parte della Direzione Centrale Personale e Organizzazione nonché con l'eventuale ausilio di esperti terzi e indipendenti, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, fermo quanto previsto dal Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e ss. mm. e ii., dovrà sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le eventuali modifiche e/o deroghe alla Politica di Remunerazione sopra indicate e per i fini suddetti, ed il Consiglio potrà approvare tali deroghe con delibera adeguatamente motivata.

h) Altre considerazioni

Nella definizione della Politica in materia di Remunerazione la Società non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento.

La Società non ha in essere piani di incentivazione su base azionaria.

3. SEZIONE II: RESOCONTO SUI COMPENSI CORRISPOSTI PER L'ESERCIZIO 2023

3.1 Prima parte – voci che compongono la remunerazione

Il Resoconto per l'esercizio 2023 illustra la Politica in materia di Remunerazione attuata dal Gruppo 24 ORE e fornisce un consuntivo della medesima in relazione alle differenti tipologie dei soggetti beneficiari, fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da altre disposizioni di Legge o regolamentari applicabili, evidenziandone la coerenza con la Politica della Società in materia di Remunerazione approvata per l'esercizio di riferimento.

Il Resoconto illustra anche le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società.

Compensi del Consiglio di Amministrazione

A ciascun componente del Consiglio di Amministrazione, in linea con la Politica per l'esercizio 2023, è stato assegnato esclusivamente un compenso fisso di Euro 20.000,00 lordi annui, così come

determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2022, in linea di continuità con i compensi fissi lordi annui attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione dalla medesima Assemblea degli Azionisti per il triennio precedente.

In linea con la medesima Politica per l'esercizio 2023, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, alla Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli Amministratore Indipendenti non è stato attribuito alcun compenso specifico per la carica.

In data 27 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione, in linea con la Politica per l'esercizio 2022, ha stabilito una remunerazione aggiuntiva fissa pari ad Euro 10.000,00 lordi annui per i componenti e ad Euro 20.000,00 lordi annui per i Presidenti del Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate, del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, del Comitato "ESG" e Innovazione Tecnologica, istituito per la prima volta in data 27 aprile 2022, e del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE.

In linea con la Politica per l'esercizio 2023, la retribuzione percepita dall'avv. Mirja Cartia d'Asero nel 2023, in qualità di Amministratrice Delegata della Società ed inclusiva dei compensi percepiti come membro del Consiglio di Amministrazione è stata pari ad Euro 599.242 lordi, di cui Euro 220.500 quale Amministratrice Delegata, Euro 305.000 quale dirigente della Società, ed Euro 73.742 a titolo di MBO per il 2022, come meglio dettagliato nel seguito, a cui si rinvia.

Collegio Sindacale

Con riferimento all'esercizio 2023 ed in linea con la Politica per l'esercizio 2023, il compenso fisso annuo lordo del Presidente del Collegio Sindacale è stato stabilito in Euro 80.000,00 lordi e quello dei suoi componenti effettivi in Euro 55.000,00 lordi, così come determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2022, in linea di continuità con i compensi fissi annui lordi attribuiti al Presidente del Collegio Sindacale ed ai componenti effettivi dalla medesima Assemblea degli Azionisti per il triennio precedente.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno ricoperto nell'esercizio di riferimento le seguenti cariche:

- Federico Silvestri – Direttore Generale *Media & Business*;
- Karen Sylvie Nahum - Direttrice Generale *Publishing & Digital*;
- Eraldo Minella – Direttore Generale Servizi Professionali e Formazione;
- Romeo Marrocchio - Direttore Centrale Personale e Organizzazione³;

³ Dimessosi dal Gruppo 24 ORE con effetto dal 1° novembre 2023.

- Elisabetta Floccari – Direttrice Amministrazione, Bilancio, Finanza e Controllo & *Procurement*⁴;
- Gionata Tedeschi – Direttore Generale Innovazione e Sostenibilità⁵.

In linea con la Politica per l'esercizio 2023, il totale della retribuzione riconosciuta ai suddetti sei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2023 è stato pari ad Euro 1.583.000 lordi, comprensivi sia degli emolumenti fissi che delle componenti variabili MBO 2022 di cui agli obiettivi assegnati raggiunti e rendicontati nel 2023, come meglio precisato nel seguito.

A questo riguardo si precisa altresì che non vi sono stati Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio 2023 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale⁶.

Informazioni con riguardo alle componenti variabili della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti.

Con riguardo alle componenti variabili di breve termine MBO 2022 e di medio/lungo termine LTI 2022-2024, i cui rispettivi regolamenti e obiettivi assegnati ai relativi beneficiari, in conformità alla Politica in materia di Remunerazione 2022, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2022, previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, e, per quanto di competenza, sentito il Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate e il Collegio Sindacale, si segnala che: (i) per quanto riguarda il piano MBO 2022, predisposto in conformità alla Politica 2022, verificatesi la condizione di attivazione del suddetto piano (c.d. "Entry Gate"), il Consiglio di Amministrazione della Società ha verificato in data 10 maggio 2023, nel rispetto della "Condizione di Eligibilità" prevista dal piano MBO 2022 e consistente nella costanza di rapporto tra il beneficiario e la Società per tutta la durata del piano MBO 2022, il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai beneficiari e determinato il c.d. "Bonus Maturato". In particolare, il Consiglio di Amministrazione, in data 10 maggio 2023, a fronte della verifica del raggiungimento del 100% degli obiettivi assegnati all'Amministratrice Delegata in data 27 aprile 2022, le ha riconosciuto il 100% del "Bonus Target", pari a 73.742 Euro, mentre a fronte della verifica del raggiungimento da parte dei DIRS "eligibili" quali beneficiari (pari a n. quattro) di una percentuale compresa, a seconda dei casi, tra il 90% ed il 100% degli obiettivi assegnati, gli ha riconosciuto una percentuale proporzionale del "Bonus Target", pari a 264.859 Euro rispetto ad un premio massimo teorico pari a 277.000 Euro. Si ricorda che il piano MBO 2022, in deroga alla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2022⁷, è stato assegnato

⁴ Identificata come Dirigente con Responsabilità Strategiche con decorrenza dal 1° agosto 2023.

⁵ Identificato come Dirigente con Responsabilità Strategiche con decorrenza dal 1° agosto 2023.

⁶ Per tutto quanto occorrer possa si ricorda a questo riguardo che, in ogni caso, la Società rientra nella definizione di società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3 lett. f) del Regolamento Consob 17221 del 12 marzo 2010 e ss. mm. ii; circostanza che consente alla Società di fornire le informazioni anche su tali eventuali compensi in forma aggregata.

⁷ Si rinvia per maggiori informazioni alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti per l'esercizio 2022 della Società (paragrafo 3.2), approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 marzo

esclusivamente all'Amministratrice Delegata e ai DIRS. Tutti i suddetti incentivi di cui al piano MBO 2022 sono stati versati nel corso del 2023; (ii) per quanto riguarda il piano LTI 2022-2024, non è ancora venuto a scadenza, al momento, il periodo di *vesting* ivi previsto, che maturerà al raggiungimento dei relativi obiettivi con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024 e, pertanto, sarà oggetto di rendicontazione nel corso della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti che sarà pubblicata nel 2025. Si segnala infine che il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 14 novembre 2023, in conformità con la Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2022 e, per tutto quanto occorrer possa, anche con la Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2023 - che non ha subito variazioni rispetto alla componente di remunerazione variabile di medio-lungo termine LTI -, nonché in conformità con il Regolamento del piano di remunerazione variabile di medio-lungo termine LTI 2022-2024 e con la deroga per circostanze eccezionali assunta nel 2022 con riguardo ai beneficiari del suddetto piano⁸ e previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha aggiornato i *cluster* di assegnazione del Regolamento del piano LTI 2022-2024 al fine di allineare le classi di beneficiari agli ultimi aggiornamenti organizzativi e ricomprendervi espressamente e per l'effetto anche il ruolo agito dalla dott.ssa Elisabetta Floccari, in qualità di CFO, quale DIRS, come identificata a partire dal 1° agosto 2023, e beneficiaria del piano per la quota di tempo residua, con ciò includendo tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche alla data della presente Relazione.

Con riguardo alla componente variabile di breve termine MBO 2023, il cui regolamento e obiettivi assegnati ai relativi beneficiari, in conformità alla Politica in materia di Remunerazione 2023, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2023, previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, e, per quanto di competenza, sentito il Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate, il Comitato ESG e Innovazione Tecnologica, con riguardo alle proposte di obiettivi individuali in ambito "ESG", e il Collegio Sindacale, si segnala che non è ancora venuto a scadenza, al momento, il periodo di *vesting* ivi previsto, che maturerà al raggiungimento dei relativi obiettivi con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023 e, pertanto, sarà oggetto di rendicontazione nel corso della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti che sarà pubblicata nel 2025.

Indennità o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Per tutto quanto occorrer possa si ricorda che la Società rientra nella definizione di società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3 lett. f) del Regolamento Consob 17221 del 12 marzo 2010 e ss. mm. ii. A questo riguardo si conferma che nel corso del 2022 non sono intervenuti accordi che prevedono

2023 e pubblicata sul sito *internet* della Società www.gruppo24ore.ilsole24ore.com, nonché messa a disposizione del pubblico secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

⁸ Vedasi nota precedente.

indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con l'Amministratore Delegato e/o con il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Informazioni su partecipazioni detenute dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione, il dott. Marco Liera ha dichiarato di detenere n. 200.000 azioni di categoria speciale de Il Sole 24 ORE S.p.A. al termine dell'esercizio 2023. Con riguardo al Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche questi non risultano detenere partecipazioni azionarie nella Società.

3.2 Deroche alla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2023

La Società non ha fatto ricorso a deroghe per circostanze eccezionali per l'anno 2023.

3.3 Informazioni di confronto, per gli ultimi 5 esercizi o per il minor periodo di quotazione della Società o di permanenza in carica delle variazioni annuali dei compensi

Le presenti informazioni di confronto sono rese per il periodo 2019-2023:

- Risultato di esercizio della Società al 31 dicembre 2019: evidenzia una perdita di Euro 30.351;
- Risultato di esercizio della Società al 31 dicembre 2020: evidenzia una perdita di Euro 1.010.732;
- Risultati di esercizio della Società al 31 dicembre 2021: evidenzia una perdita di Euro 21.021.083;
- Risultati di esercizio della Società al 31 dicembre 2022: evidenzia un utile di Euro 623.172;
- Risultati di esercizio della Società al 31 dicembre 2023: evidenzia un utile di Euro 7.707.675.

EMOLUMENTI CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE 2019 – 2023 (importi lordi in Euro)

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Inizio della carica	Scadenza della carica	TOTALE COMPENSI 2019	TOTALE COMPENSI 2020	TOTALE COMPENSI 2021	TOTALE COMPENSI 2022	TOTALE COMPENSI 2023
Garrone Edoardo	Presidente	30/04/2019	Approvazione bilancio 2024	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
Cerbone Giuseppe	Amministratore Delegato	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	648.113	544.853	378.404	92.985	-
Cartia d'Asero Mirja	Amministratrice fino al 27/04/2022 Amministratrice	23/07/2020	Approvazione bilancio 2024	-	8.877	24.658	379.979	599.242

	Delegata dal 27/04/2022							
Parzani Claudia	Vice Presidente	27/04/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	27.288	49.205
Cocco Roberta	Amministratrice	20/12/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	603	38.411
Diquattro Veronica	Amministratore	07/10/2020	Approvazione bilancio 2024	-	4.712	20.000	40.466	50.000
Diamante Ortensia D'Alessio	Amministratore	27/04/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	20.466	30.000
Gay Marco Gabriele	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	34.849	40.000	40.000	13.150	-
Laudanna Chiara	Amministratore	27/04/2022	10/11/2022	-	-	-	16.274	-
Liera Marco	Amministratore	27/04/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	20.466	30.000
Micucci Patrizia Elvira	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	56.740	60.000	60.000	19.726	-
Nembrini Elena	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	33.698	50.000	50.000	16.438	-
Nolasco Salvatore Maria	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	33.698	50.000	50.000	16.438	-
Panucci Marcella	Amministratore	30/04/2019	17/07/2020	13.479	14.192	-	-	-
Ferruccio Resta	Amministratore	27/04/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	40.932	60.000
Robiglio Carlo	Vice Presidente	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	29.917	50.000	50.000	16.438	-
Romano Vanja	Amministratore	30/04/2019	20/07/2020	13.479	14.356	-	-	-
Ross Alexander John	Amministratore	27/04/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	27.288	40.000
Stirpe Maurizio	Amministratore	30/04/2019	Approvazione bilancio 2021	13.479	20.000	20.000	6.575	-
Vaccarone Fabio	Amministratore	30/04/2019	10/11/2022	24.849	30.000	30.000	31.561	-
Ferrero Gianluca	Amministratore	27/11/2018	30/04/2019	16.438	-	-	-	-
Mengano Giuseppina	Amministratore	14/11/2016	30/04/2019	6.575	-	-	-	-
Salvini Livia	Amministratore	14/11/2016	30/04/2019	19.726	-	-	-	-
Tommasi Alessandro	Amministratore	27/04/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	20.466	30.000
Verona Gianmario	Amministratore	20/12/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	603	20.000
TOTALE COMPENSI CDA				965.040	906.990	743.062	828.14	966.858

Libroia Pellegrino	Presidente CS	30/04/2019	27/04/2022	80.000	80.000	80.000	25.644	-
Vallone Tiziana	Presidente CD	27/04/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	54.575	80.000
Coppola Paola	Membro CS	30/04/2019	27/04/2022	55.000	55.000	55.000	17.630	-
Pellone Francesco	Membro CS	30/04/2019	27/04/2022	55.000	55.000	55.000	17.630	-
Amato Myriam	Membro CS	27/04/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	37.521	55.000
Crippa Giuseppe	Membro CS	27/04/2022	Approvazione bilancio 2024	-	-	-	37.521	55.000
TOTALE COMPENSI CS				190.000	190.000	190.000	190.521	190.000
TOTALE COMPENSI CDA-CS				1.155.040	1.096.990	933.062	1.018.644	1.156.858

MEDIA COMPENSI DIRS*	MEDIA COMPENSI 2019	MEDIA COMPENSI 2020	MEDIA COMPENSI 2021	MEDIA COMPENSI 2022	MEDIA COMPENSI 2023
* RETRIBUZIONE ANNUA	251.000	237.346	266.231	285.219	220.578
MEDIA REMUNERAZIONE ANNUA LORDA DIPENDENTI A TEMPO PIENO	MEDIA 2019	MEDIA 2020	MEDIA 2021	MEDIA 2022	MEDIA 2023
RETRIBUZIONE ANNUA	63.698	63.145	65.991	68.395	65.862

3.4 Seconda parte - tabelle

Nella tabella che segue sono indicati nominativamente i compensi effettivamente corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e in forma complessiva i compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2023.

I compensi sono riportati sulla base del criterio di competenza e nelle note alle tabelle è data evidenza della carica per la quale il compenso è percepito.

Coloro che nel corso dell'esercizio 2022 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 2022.

4. TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo in carica nell'anno 2023	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Totale 2023
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
Garrone Edoardo	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	20.000	-	-	-	-	-	20.000
Parzani Claudia	Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	20.000	29.205 ⁽¹⁾	-	-	-	-	49.205
Cartia d' Asero Mirja	Amministratrice Delegata	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	525.500 ⁽²⁾	-	73.742	-	-	-	599.242
Cocco Roberta	Amministratrice	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	20.000	18.411 ⁽³⁾	-	-	-	-	38.411
D'Alessio Diamante Ortensia	Amministratrice	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	20.000	10.000 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	30.000
Diquattro Veronica	Amministratrice	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	20.000	30.000 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	50.000
Liera Marco	Amministratore	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	20.000	10.000 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	30.000
Resta Ferruccio	Amministratore	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	20.000	40.000 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	60.000
Ross Alexander John	Amministratore	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	20.000	20.000 ⁽⁸⁾	-	-	-	-	40.000
Tommasi Alessandro	Amministratore	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	20.000	10.000 ⁽⁹⁾	-	-	-	-	30.000
Verona Gianmarco	Amministratore	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	20.000	-	-	-	-	-	20.000
Vallone Tiziana	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	80.000	-	-	-	-	-	80.000
Amato Myriam	Sindaco effettivo	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	55.000	-	-	-	-	-	55.000
Crippa Giuseppe	Sindaco effettivo	01/01/2023-31/12/2023	Approvazione Bilancio 2024	55.000	-	-	-	-	-	55.000
Totali compensi				915.500	167.616	73.742	-	-	-	1.156.858

Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁰⁾	1.318.141 ⁽¹⁰⁾	-	1.318.141 ⁽¹¹⁾	-	-	-	1.583.000
Totale	2.233.641	167.616	338.601	-	-	-	2.739.858

(1) Quale Presidente del Comitato ESG e Innovazione Tecnologica e, a far data dal 30 gennaio 2023, quale membro del Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate.

(2) Di cui Euro 220.500 corrisposti a titolo di emolumento quale Amministratrice Delegata della Società, comprensiva della remunerazione come Amministratrice della Società, ed Euro 305.000 quale Dirigente della Società.

(3) Quale Presidente del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE a far data dal 30 gennaio 2023.

(4) Quale membro del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

(5) Di cui Euro 10.000 quale membro del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Euro 10.000 quale membro del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE, ed Euro 10.000 quale membro Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate.

(6) Quale membro del Comitato ESG e Innovazione Tecnologica.

(7) Di cui Euro 20.000 quale Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed Euro 20.000 quale Presidente del Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate.

(8) Di cui Euro 10.000 quale membro del Comitato "ESG" e Innovazione Tecnologica ed Euro 10.000 quale membro del Comitato sul Rispetto della Missione Editoriale del Gruppo 24 ORE.

(9) Quale membro del Comitato "ESG" e Innovazione Tecnologica.

(10) Compensi riferiti a 6 posizioni.

(11) Compensi riferiti a 4 posizioni.

5. TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Mirja Cartia d'Asero	Amministratrice Delegata		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 10/05/2023	Euro 110.613 di cui al piano MBO 2023, quale importo massimo erogabile, ma non erogato	-	-	-	Euro 73.742 quale importo massimo erogabile di cui al piano MBO 2022 ed Euro 73.742 quale importo effettivamente erogato	-	-
DIRIGENTI STRATEGICI									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 10/05/2023	Euro 329.000 di cui al piano MBO 2023 quale importo massimo erogabile - con riguardo a n. cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ma non ancora erogato	-	-	-	Euro 277.00 quale importo massimo erogabile di cui al piano MBO 2022 ed Euro 264.859 quale importo effettivamente erogato	-	-

SCHEMA N. 7-TER DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLANENTO EMITTENTI. TABELLA 1: PARTECIPAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023
Liera Marco	Amministratore Indipendente	Il Sole 24 ORE S.p.A.	100.000	100.000	0	200.000

MILANO, 27 MARZO 2024

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
EDOARDO GARRONE

