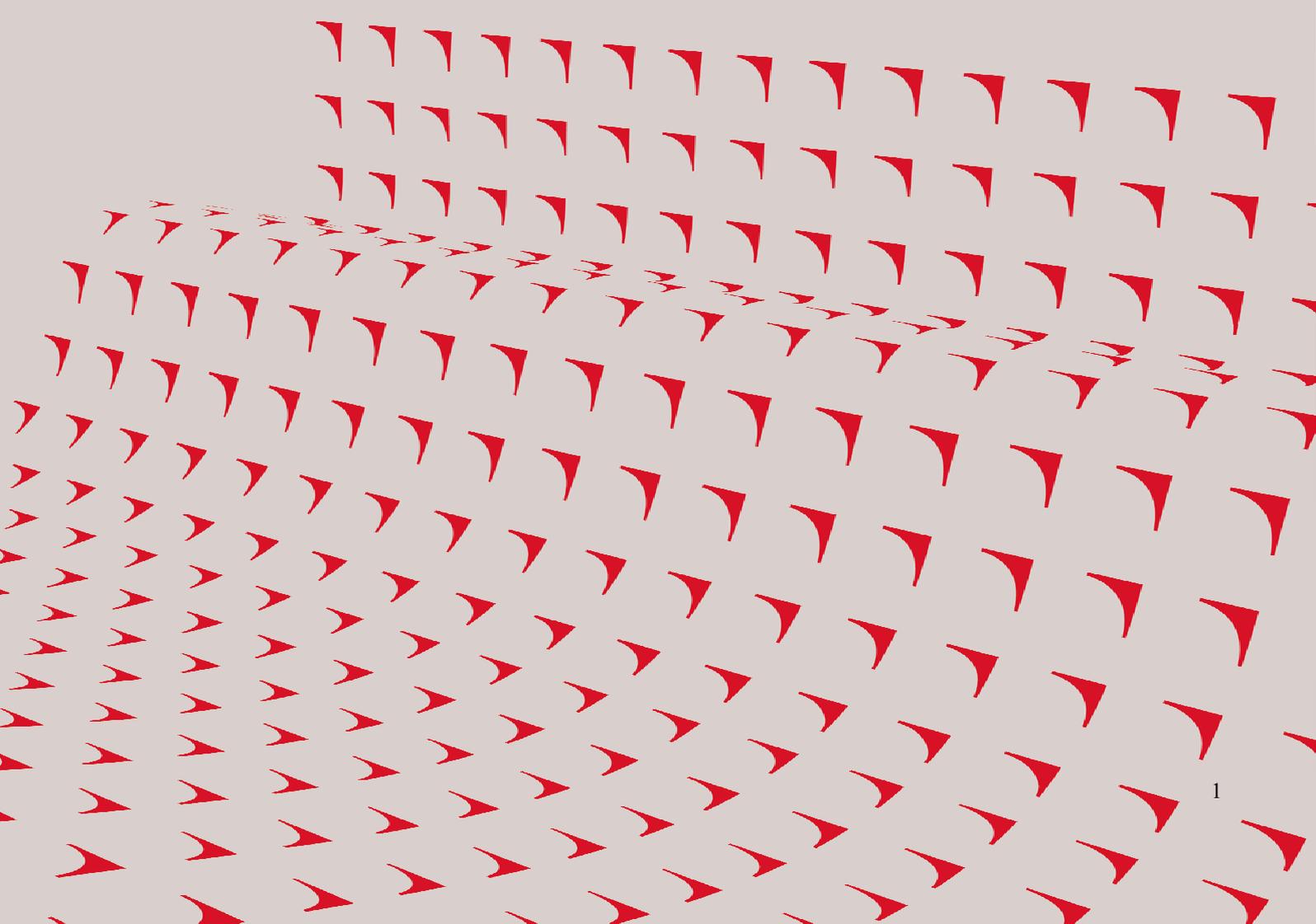


# Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

---

Aggiornato all'8.06.2020





## RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

### PREMESSA

La presente **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** (in seguito anche la "**Relazione**") è redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 in attuazione dell'art. 123-ter del T.U.F. - come modificato dal D.Lgs. n. 49 del 10.05.2019 - e nel rispetto delle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il "**Codice di Autodisciplina**").

Nella redazione della Relazione si è tenuto conto che con effetto dal 19 febbraio 2020 la Società COFIDE S.p.A. ha incorporato la Società CIR S.p.A. (le "**Società partecipanti alla fusione**"), della quale ha assunto la denominazione sociale. Pertanto nel corso del precedente esercizio e sino al 31.12.2019 le Società partecipanti alla fusione hanno proceduto a corrispondere la remunerazione ai componenti gli organi sociali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità alla rispettiva Politica adottata per l'esercizio 2019, come riportata nella Sezione I delle rispettive Relazioni Remunerazione sottoposte alle assemblee ordinarie del 29 aprile 2019.

La presente Relazione in conformità a quanto prescritto dalla normativa è articolata in due sezioni.

La prima sezione ha lo scopo di fornire all'Assemblea degli Azionisti le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e alle procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La seconda sezione al fine di un'adeguata informativa della remunerazione corrisposta nel 2019 dalle Società partecipanti alla fusione fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustra al mercato i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nel precedente esercizio ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche di entrambe le Società partecipanti alla fusione.

L'Assemblea degli Azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019, è chiamata, ai sensi dell'art. 123-ter del T.U.F., ad esprimere il proprio voto come segue:

- con delibera vincolante ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-ter del T.U.F. sulla sezione I della Relazione
- con delibera non vincolante ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del T.U.F. sulla sezione II della Relazione.

L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico.



## Elenco definizioni

Ai fini della presente Relazione i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi:

“**Azioni**”: le azioni ordinarie di CIR S.p.A.

“**Codice di Autodisciplina**”: Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A..

“**Dirigenti con responsabilità strategiche**”: soggetti così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate ed identificati all’art. 2.2.3 della “Disciplina delle operazioni con parti correlate” adottata da CIR S.p.A.

“**Gruppo**”: la società CIR S.p.A. e le società controllate da quest’ultima.

“**Piano**”: Piano di Stock Grant 2020

“**Politica**”: politica delle remunerazioni della Società.

“**Regolamento**”: il regolamento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.

“**Regolamento Emittenti**”: Delibera Consob n. 11971/99.

“**Società**”: CIR S.p.A.

“**T.U.F**”: Decreto Legislativo n. 58/98.



## SEZIONE I

Si illustrano in questa sezione la politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'anno 2020 e le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La politica stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

*a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*

La Politica è predisposta dal **Comitato Nomine e Remunerazione** e da quest'ultimo sottoposta annualmente all'esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il **Consiglio di Amministrazione**, esaminata ed approvata la politica, la sottopone al voto vincolante dell'**Assemblea degli Azionisti**.

In attuazione della Politica adottata dalla Società gli organi preposti svolgono le seguenti ulteriori funzioni:

### **L'Assemblea degli Azionisti:**

- i) stabilisce l'emolumento fisso ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato;
- ii) approva i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato della Società e di dipendenti del Gruppo, delegando il Consiglio di Amministrazione ad approvarne il regolamento, identificare i beneficiari e l'entità dei diritti da assegnare a ciascuno di essi.

### **Il Consiglio di Amministrazione:**

- i) determina, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione agli Amministratori investiti di particolari cariche;
- ii) determina i compensi degli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione ad uno o più comitati.
- iii) approva il regolamento dei piani di compensi basati su strumenti finanziari identificando i beneficiari e l'entità dei diritti da assegnare a ciascuno di essi.

**L'Amministratore Delegato** determina la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, che non sono componenti del Consiglio di Amministrazione.

**Il Comitato Nomine e Remunerazione** ha i compiti e le funzioni dettagliatamente descritte al successivo paragrafo b).



b) *Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento*

Come sopra indicato, il Comitato Nomine e Remunerazione interviene nella predisposizione della Politica da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazione svolge inoltre le seguenti funzioni materia di remunerazione:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione proposte relativamente alle politiche retributive degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- formula parere congiuntamente al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, sulle proposte relative alle politiche retributive del responsabile dell'*internal auditing* e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;
- formula proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, che possono includere anche piani di remunerazione che prevedono l'assegnazione di stock option o l'erogazione di altri incentivi parametrati su azioni;
- formula proposte al Consiglio in merito a piani di pagamento a dipendenti basati su azioni (redigendo a tal fine lo specifico Regolamento), identificandone i beneficiari e l'entità delle opzioni di assegnazione a ciascuno di essi, e su indicazione dell'Amministratore Delegato, in merito ai criteri per la remunerazione del personale direttivo della Società;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

c) *Eventuale intervento di esperti indipendenti*

Nella predisposizione della Politica non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

d) *Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente*

Le politiche retributive sono orientate a garantire una competitività sul mercato del lavoro in linea con gli obiettivi di crescita e fidelizzazione delle risorse umane, oltre che a differenziare gli strumenti retributivi sulla base delle singole professionalità, competenze e ruoli aziendali.

Le linee guida della Politica sono determinate secondo criteri idonei ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali adeguate per gestire efficacemente il Gruppo.

La Società provvede a mantenere allineate le retribuzioni ai *benchmark* di mercato, applicando criteri e parametri retributivi premianti al verificarsi di particolari situazioni di merito.

Non si è reso necessario stipulare intese che consentano alla Società la restituzione di componenti variabili della remunerazione poiché l'attribuzione delle stesse attraverso strumenti finanziari è legata a due elementi ed in combinazione fra loro: il decorrere del tempo e l'apprezzamento del titolo sul mercato, entrambi previamente determinati e misurabili, come ampiamente illustrato ai successivi paragrafi g), h) ed i).

La Politica dell'esercizio in corso è variata in modo sostanziale rispetto alla Politica dell'esercizio precedente la quale si presentava molto semplificata prevedendo unicamente la corresponsione del compenso approvato dall'Assemblea ai componenti il Consiglio di Amministrazione in relazione alla concentrazione dell'operatività nella controllata ed in particolare:

- la remunerazione degli amministratori in denaro senza componenti variabili
- un emolumento in denaro in misura fissa assegnato dal Consiglio di Amministrazione agli Amministratori investiti di particolari incarichi (Presidente)



- un compenso attribuito per la partecipazione degli Amministratori ad uno o più comitati determinato annualmente in misura fissa e commisurato all'impegno richiesto
- la stipulazione di una polizza assicurativa (Directors&Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali
- che non fossero previsti benefici non monetari né componenti variabili di remunerazione né assegnazione di strumenti finanziari e trattamenti economici correlati alla cessazione del mandato di amministratore
- che non fosse assegnato alcun compenso al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari in quanto remunerato quale dirigente di CIR S.p.A.

Le nuove linee guida della presente Politica, come dettagliatamente rappresentate nei paragrafi in prosieguo, sono state elaborate al fine di tener conto della nuova struttura di governance della Società conseguente alla fusione di cui in Premessa ed esclusivamente ai fini di continuità fra la Politica della società risultante dalla fusione con la Politica 2019 in materia di remunerazione dell'incorporata CIR S.p.A..

*e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabile di breve e di medio-lungo periodo*

Il compenso (ex art. 2389 C.C.) attribuito al Presidente e all'Amministratore Delegato (in quanto Amministratore esecutivo), ed agli Amministratori non esecutivi, per la loro partecipazione ad uno o più comitati, è determinato annualmente in misura fissa ed è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

L'Amministratore Delegato è remunerato con un ulteriore compenso variabile.

Il compenso attribuito al Presidente del Collegio Sindacale e ai Sindaci Effettivi è determinato dall'assemblea in misura fissa per ogni anno di carica *pro rata temporis*: l'ultimo rinnovo del Collegio Sindacale risale all'assemblea ordinaria del 28.04.2017 per il triennio 2017-2018-2019.

La struttura della remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da una parte in denaro e da una parte in strumenti finanziari.

I piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società sono approvati dall'Assemblea degli Azionisti e tengono conto delle indicazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, in un'ottica di perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di lungo periodo.

In particolare:

- i diritti oggetto del Piano maturano a scadenze trimestrali a partire dal primo giorno del secondo anno dalla data di attribuzione e per un arco temporale complessivo mediamente in linea con quello raccomandato dal Codice di Autodisciplina (tre anni);
- l'esercizio di parte dei diritti attribuiti è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance correlati all'andamento del titolo;
- è fissato un periodo di indisponibilità di una parte delle azioni assegnate (10% del totale) di 5 anni dalla data di attribuzione dei diritti.

*f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

Il Presidente della Società è beneficiario di polizze assicurative.  
Non sono previsti benefit (non monetari) a favore degli Amministratori.



In linea con la prassi di mercato, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è completato da piani assicurativi e di assistenza sanitaria. Per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari è altresì prevista l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale e l'assegnazione del welfare aziendale.

g) *Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione*

I piani di compensi basati su strumenti finanziari si inseriscono nel novero degli strumenti utilizzati per integrare il pacchetto retributivo con componenti di fidelizzazione differite in un adeguato lasso temporale e sono, in parte, legate al raggiungimento di obiettivi di performance, nell'ottica di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di lungo periodo.

In conformità a quanto previsto nel progetto di fusione di cui in Premessa e del relativo accordo di fusione le Società partecipanti alla fusione hanno svolto alcune attività propedeutiche alla realizzazione della fusione medesima, fra le quali l'adozione da parte della Società incorporante di un nuovo piano di incentivazione (stock grant) con contenuto sostanzialmente in linea con i Piani di Stock Grant della Società incorporata e tale da consentire l'esercizio degli eventuali diritti già maturati e non esercitati dai beneficiari di tali piani o ancora in fase di maturazione.

L'assemblea ordinaria della Società incorporante in data 19 luglio 2019 ha dato corso agli impegni assunti assumendo le relative delibere.

Nello specifico divenuta efficace il 19 febbraio 2020 la citata fusione viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare, tra l'altro, il bilancio al 31 dicembre 2019, il Piano di Stock Grant 2020 - che nel rispetto di quanto previsto stabilisce l'assegnazione di diritti ("Units"), gratuiti e non trasferibili *inter vivos*, ciascuno dei quali attributivo del diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una Azione, al verificarsi di determinate circostanze. Le Units sono suddivise in due categorie:

- "Time based Units", la cui maturazione è subordinata al permanere del rapporto di amministrazione (o di lavoro) per un determinato periodo;
- "Performance Units", in numero almeno pari al 50% del totale delle Units assegnate, la cui maturazione è subordinata, oltre che al permanere del rapporto di amministrazione (o di lavoro) per un determinato periodo e al decorrere dei termini, anche al raggiungimento di obiettivi di performance borsistica dell'Azione rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap.

Per una maggior descrizione delle caratteristiche del Piano di Stock Grant cfr. il Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, reperibile nel sito internet della società [www.cirgroup.it](http://www.cirgroup.it), sezione Governance.

h) *Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione*

Il criterio per la valutazione degli obiettivi di performance è quello di consentire una parametrizzazione dell'andamento del titolo della Società a quello dell'indice di appartenenza (FTSE Italia Mid Cap). L'entità delle Units attribuite a ciascun beneficiario è determinata tenendo principalmente conto del ruolo ricoperto nella Società e della importanza della funzione svolta da ciascuno di essi.



*i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata*

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione dei sistemi di remunerazione, si è assicurato che tali sistemi tengano nella opportuna considerazione le politiche di perseguimento di obiettivi di lungo termine per la creazione di valore per gli azionisti.

A tal fine, la componente basata su strumenti finanziari prende in considerazione, come specificato al precedente punto g), due elementi principali: il decorrere del tempo e l'apprezzamento del titolo sul mercato rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap. Si ritiene infatti opportuno valutare l'andamento del titolo CIR non in termini assoluti, ma rispetto al trend generale del mercato, al fine di depurare, per quanto possibile, la valutazione dell'effettiva performance dell'azione da dinamiche di carattere generale, non necessariamente connesse allo specifico andamento della Società.

Il Consiglio ritiene che la compresenza dei due elementi (tempo e performance) sia opportuna per consentire una adeguata fidelizzazione dei beneficiari del piano, anche nei casi in cui il titolo della Società non registra apprezzamenti rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap. La continuità del rapporto, rappresenta infatti, di per sé, un valore per la Società e, quindi, per i suoi azionisti. L'incentivo alla miglior performance, è poi assicurato dalla contestuale assegnazione di Units il cui esercizio è subordinato al raggiungimento di determinati risultati in termini di apprezzamento del titolo CIR sul mercato rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap, parametro che il Consiglio ritiene idoneo a favorire un allineamento dell'interesse del management a quello degli azionisti in un'ottica di lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione nella definizione di sistemi di remunerazione si è anche assicurato che tali sistemi tengano nella opportuna considerazione le "Linee di indirizzo in materia di sistema di controllo e gestione dei rischi" approvate dal Consiglio stesso il 29 ottobre 2012.

In entrambe le situazioni poi (Performance Units e Time based Units), sempre al fine di assicurare l'allineamento degli interessi del management e degli azionisti nel medio-lungo periodo, è previsto un periodo di *vesting* dilazionato e un periodo di "minimum holding" (cfr. successivo punto j).

*j) I termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post*

Come anticipato al precedente punto e), il Piano di Stock Grant 2020 prevede che, le Units assegnate ai beneficiari maturino a decorrere dal secondo anno dalla loro assegnazione in base alla seguente tempistica:

- fino a un massimo pari al 12,5% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 30 aprile 2022;
- fino a un massimo pari al 25% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 luglio 2022;
- fino a un massimo pari al 37,5% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 ottobre 2022;
- fino a un massimo pari al 50% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 gennaio 2023;
- fino a un massimo pari al 62,5% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 30 aprile 2023;
- fino a un massimo pari al 75% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 luglio 2023;



- fino a un massimo pari all'87,5% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 ottobre 2023;
- fino a un massimo pari al 100% del totale delle Time-based Units assegnate a decorrere dal 31 gennaio 2024.

Le Units maturate dovranno comunque essere esercitate entro il termine ultimo del 24 aprile 2030.

Tali periodi di differimento consentono ai beneficiari di usufruire di un congruo arco temporale per conseguire i benefici economici del Piano, coerentemente con gli obiettivi di fidelizzazione e di allineamento degli interessi del management e degli Azionisti (nel lungo periodo) che il piano si propone.

*k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi*

Il Piano di Stock Grant 2020, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevede un impegno di "minimum holding" delle Azioni assegnate: in caso di maturazione delle Units e di assegnazione delle relative Azioni, ciascun beneficiario si impegnerà irrevocabilmente a detenere continuativamente, sino al quinto anniversario dalla Data di Attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate. Durante tale periodo, le Azioni saranno pertanto soggette a tale vincolo di inalienabilità, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

*l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgenza del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società*

Il Presidente beneficia del trattamento di fine mandato (TFM) come previsto dalla normativa in vigore, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Con riguardo all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il contratto con la società stabilisce una specifica disciplina del recesso che prevede, in caso di:

- a. recesso della società dal rapporto di lavoro dirigenziale, con esclusione della sola ipotesi di licenziamento sorretto da giusta causa;
- b. recesso del manager in caso di revoca, mancata rinomina, o mancato conferimento dei poteri e compiti concordati o riduzione degli stessi, in qualità di Amministratore Delegato di CIR;
- c. recesso del manager in caso di cessazione, per qualsiasi ragione diversa dalla rinuncia e/o dalla revoca per giusta causa, dell'ufficio di Amministratore e/o Amministratore Delegato di CIR;
- d. recesso del manager qualora si verifichi una giusta causa di dimissioni dal rapporto di lavoro dirigenziale con CIR, e/o una giusta causa di rinuncia dall'ufficio di Amministratore e/o Amministratore Delegato di CIR;
- e. recesso del manager per cambio di controllo rispetto a quello in essere al momento della stipula del contratto;
- f. recesso del manager per inadempimento delle obbligazioni economiche stabilite contrattualmente;

la corresponsione di una indennità forfettaria lorda pari a numero due volte la remunerazione complessiva (intesa come somma della retribuzione fissa lorda percepita come dipendente alla data di cessazione, degli emolumenti percepiti in qualità di amministratore alla data della cessazione e della media degli ultimi tre anni di quanto erogato a titolo di emolumento/retribuzione variabile).

Fatto salvo l'applicazione delle previsioni di legge, non sono previsti trattamenti economici correlati alla cessazione di mandato di Amministratore.



Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, legati alla Società da rapporto di lavoro, sono applicabili le norme di legge e gli accordi del Contratto Nazionale Dirigenti Industriali in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.

*m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie*

E' prevista, in linea con le *best practices*, una polizza assicurativa (Directors& Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dei Dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni con l'obiettivo di tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti da eventuali risarcimenti, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

*n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)*

Sono previsti compensi per gli Amministratori indipendenti, oltre all'emolumento ordinario, per l'eventuale partecipazione ai Comitati.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato) beneficiano della remunerazione descritta nei precedenti paragrafi.

*o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società*

La Politica retributiva è stata redatta senza l'utilizzo specifico di politiche di altre società. Si ritiene infatti che la Politica sia coerente con gli obiettivi del Gruppo e con le caratteristiche tipiche dello stesso, in termini di attività svolta e di dimensioni.

*p) Circostanze eccezionali in presenza delle quali la Società può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione*

La Società può derogare la presente politica di remunerazione temporaneamente e in presenza di circostanze eccezionali, da intendersi, nel rispetto dell'art. 123-ter comma 3-bis del T.U.F., come situazioni nelle quali la deroga alla politica 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.

In caso di deroga la Società fornisce indicazioni degli elementi specifici cui ha derogato e delle circostanze che li hanno determinati, fornendo evidenza della loro eccezionalità, della specifica finalità e della procedura seguita.



## SEZIONE II

Come indicato in Premessa al fine di un'adeguata informativa sulla remunerazione corrisposta nel 2019 dalle Società partecipanti alla fusione nella presente Sezione II viene fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e dei compensi effettivamente corrisposti nel precedente esercizio ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche di entrambe le Società.

### **a) COFIDE S.p.A. (Società incorporante)** **- CIR S.p.A. dal 19 febbraio 2020 -**

#### **I.1 Parte Prima**

##### *1.1 Voci che compongono la remunerazione*

###### Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori è costituita da una componente fissa determinata dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina e per l'intera durata del mandato.

###### Amministratori investiti di particolari cariche

Il Presidente è remunerato con un ulteriore compenso fisso.

###### Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono remunerati con un ulteriore compenso fisso per la eventuale partecipazione a Comitati Interni (Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità; Comitato per le operazioni con parti correlate; Comitato Nomine e Remunerazione).

###### Collegio Sindacale

Il compenso è determinato, in misura fissa, dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato. Il compenso è differenziato tra Presidente e Sindaci effettivi.

###### Dirigenti con responsabilità strategiche

La Società non ha, al proprio interno, Dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di COFIDE S.p.A., ai sensi dell'art. 154-bis del Testo Unico non riceve dalla Società un compenso, in quanto remunerato quale dirigente di CIR S.p.A.

##### *1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono:*

###### *1.2.1 Eventuale esistenza di tali accordi*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità a favore degli Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

###### *1.2.2 Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto.*

Non applicabile.

###### *1.2.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità*

Non sono previsti obiettivi di *performance* collegati con l'assegnazione di indennità.



*1.2.4 Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa*

Non applicabile.

*1.2.5 Casi in cui matura il diritto all'indennità*

Vedi il precedente punto 1.2.1.

*1.2.6 Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano tali fattispecie.

*1.2.7 Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza*

Non sono stati stipulati accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

*1.2.8 Con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento*

Non applicabile.

*1.2.9 Nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate*

Nel corso dell'esercizio 2019 non è stata corrisposta alcuna indennità di fine rapporto.

## **I.2 Parte Seconda**

In calce alla Relazione sono allegate le tabelle 1 e 2 previste dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

### **Partecipazioni**

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quarter del Regolamento Emittenti si riportano in allegato in calce alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da Amministratori e Sindaci, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori e Sindaci (tabella 1 dello schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti).



## **b) CIR S.p.A. (Società incorporata)**

### **I.1 Parte Prima**

#### *1.1 Voci che compongono la remunerazione*

##### Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori è costituita da una componente fissa determinata dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina e per l'intera durata del mandato.

##### Amministratori investiti di particolari cariche

Il Presidente e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono remunerati con un ulteriore compenso fisso. L'Amministratore Delegato è remunerato con un ulteriore compenso variabile e, quale Direttore Generale, è beneficiario di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

##### Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono remunerati con un ulteriore compenso fisso per la eventuale partecipazione a Comitati Interni (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le operazioni con parti correlate, Comitato Nomine e Remunerazione).

##### Collegio Sindacale

Il compenso è determinato, in misura fissa, dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato. Il compenso è differenziato tra Presidente e Sindaci effettivi.

##### Dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto remunerativo è costituito da: retribuzione fissa e piani di compenso basati su strumenti finanziari. A ciò si aggiungono piani assicurativi e di assistenza sanitaria in linea con le previsioni dell'applicabile Contratto Nazionale Dirigenti Industriali e con decorrenza 2016 l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

#### *1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono:*

##### *1.2.1 Eventuale esistenza di tali accordi*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità a favore degli Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

I Dirigenti con responsabilità strategiche godono di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro, ai sensi del Contratto Nazionale Dirigenti Industriali e di legge, i quali stabiliscono limiti quantitativi.

##### *1.2.2 Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto.*

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuta una indennità nei casi previsti dal Contratto Nazionale Dirigenti Industriali.

##### *1.2.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità*

Non sono previsti obiettivi di *performance* collegati con l'assegnazione di indennità.



#### *1.2.4 Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa*

I diritti (Units) attribuiti nell'ambito di piani di Stock Grant sono attribuiti ai beneficiari a titolo personale e non possono essere trasferiti per atto tra vivi a nessun titolo. Il diritto di esercitare le Units è inoltre condizionato al permanere del rapporto di lavoro o di amministrazione tra il beneficiario e la Società ovvero società da essa controllate.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione, qualunque ne sia la causa, ivi compreso il decesso del beneficiario, i beneficiari o gli eredi manterranno solo la titolarità delle Units maturate al momento della cessazione del rapporto.

#### *1.2.5 Casi in cui matura il diritto all'indennità*

Vedi il precedente punto 1.2.1.

#### *1.2.6 Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano tali fattispecie.

Il Piano di Stock Grant prevede che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione, qualunque ne sia la causa, ivi compreso il decesso del beneficiario, i beneficiari o gli eredi mantengano la titolarità delle Units maturate al momento della cessazione del rapporto. E' facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire ad uno o più dei beneficiari o degli eredi la conservazione dei diritti derivanti dal Piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, ed in particolare il mantenimento, parziale o totale, delle Units non maturate.

#### *1.2.7 Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza*

Non sono stati stipulati accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

#### *1.2.8 Con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento*

Non applicabile.

#### *1.2.9 Nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate*

Nel corso dell'esercizio 2019 non sono è stata corrisposta alcuna indennità di fine rapporto.



## **I.2 Parte Seconda**

In calce alla Relazione sono allegate tabelle 1, 2, 3A previste dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

### **Partecipazioni**

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quarter del Regolamento Emittenti si riportano in allegato in calce alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti).



## PROPOSTE DI DELIBERA

### **Sulle Sezioni I e II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del T.U.F.**

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter del T.U.F. - come modificato dal D.Lgs. 49 del 10 maggio 2019- siete chiamati a deliberare sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (in seguito anche la "Relazione") predisposta secondo i dettami dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato da Consob, conformemente all'Allegato 3A, Schema 7-bis del succitato Regolamento. In virtù delle modifiche intervenute con il citato D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 siete pertanto chiamati ad esprimere il vostro voto come segue:

- **con delibera vincolante** nel rispetto dell'art. 123-ter comma 3-ter del T.U.F. sulla Sezione I della Relazione avente ad oggetto la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2020 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica

e

- **con delibera non vincolante** nel rispetto dell'art. 123-ter comma 6 del T.U.F. sulla Sezione II della Relazione avente ad oggetto i compensi corrisposti ai soggetti previsti dall'art. 123-ter comma 4 del T.U.F.

Ciò premesso, il Vostro Consiglio di Amministrazione Vi sottopone le seguenti proposte di delibera

#### SULLA SEZIONE I

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di CIR S.p.A.,

- visti i disposti della vigente normativa
- preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
- dato atto che la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge

DELIBERA

di approvare la Politica della Società in materia di remunerazione di cui alla Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 marzo 2020."

#### SULLA SEZIONE II

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di CIR S.p.A.,

- visti i disposti della vigente normativa
- preso atto della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
- dato atto che la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge
- dato atto che la predisposizione della Sezione II di tale Relazione è stata verificata dalla Società di revisione KPMG S.p.A. nel rispetto dell'art. 123 ter comma 8 bis del T.U.F.

DELIBERA

favorevolmente sulla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 marzo 2020."

**Parte Seconda – a) COFIDE S.p.A. (Società incorporante) – CIR S.p.A. dal 19 febbraio 2020**

**SCHEMA 7-BIS - TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche**

(in euro)

Nome Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2019	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	Compensi Fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili (non equity) (3)		Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity (valore teorico; v. nota V) (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)	Note
							Bonus e altri incentivi	Partec. agli utili						
DE BENEDETTI RODOLFO	Presidente	1.1-31.12	Appr. Bil. 2021	COFIDE S.p.A.	160.000						160.000			1/2
				Società Controllate	1.725.000				23.508		1.748.508			1/II
				Totale	1.885.000				23.508		1.908.508			
CREMONA MASSIMO	Consigliere	1.1-31.12	Appr. bil. 2021	COFIDE S.p.A.	10.000	17.000					27.000			1/3a/3b
	Consigliere	1.1-31.12	Appr. bil. 2021	COFIDE S.p.A.	10.000						10.000			I
DE BENEDETTI EDOARDO				Società Controllate	20.000						20.000			I
				Totale	30.000						30.000			
	Consigliere	1.1-31.12	Appr. bil. 2021	COFIDE S.p.A.	10.000						10.000			1/4
DE BENEDETTI MARCO				Società Controllate	245.000						245.000			I
				Totale	255.000						255.000			
	Consigliere	1.1-31.12	Appr. bil. 2021	COFIDE S.p.A.	10.000	17.000					27.000			1/3a/3b
DUBINI PAOLA	Consigliere	1.1-31.12	Appr. bil. 2021	COFIDE S.p.A.	10.000					10.000				I
FERRERO PIERLUIGI				Società Controllate	80.000						80.000			I
				Totale	90.000						90.000			
	Consigliere	1.1-31.12	Appr. bil. 2021	COFIDE S.p.A.	10.000	17.000					27.000			1/5/3a/3b
GUASTI FRANCESCO	Consigliere	1.1-31.12	Appr. bil. 2021	COFIDE S.p.A.	10.000	10.000				20.000				1/3b
MAROCO PIA	Consigliere	1.1-31.12	Appr. bil. 2021	COFIDE S.p.A.	10.000	10.000				20.000				

Nome Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2019	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	Compensi Fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili (non equity) (3)		Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity (valore teorico, v. nota V) (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)	Note
							Bonus e altri incentivi	Partec. agli utili						
PORCARI MARIA SERENA	Consigliere	1.1-31.12	Appr. bil. 2021	COFIDE S.p.A.	10.000	10.000					20.000			1/3b
	Presidente Collegio Sindacale	1.1-31.12	Appr. bil. 2019	COFIDE S.p.A.	35.000						35.000			
ZINGALES RICCARDO				Società Controllate	91.500						91.500			6
				Totale	126.500						126.500			
DELLATORRE ANTONELLA	Sindaco effettivo	1.1-31.12	Appr. bil. 2019	COFIDE S.p.A.	20.000						20.000			6
				Società Controllate	10.000						10.000			
				Totale	30.000						30.000			
BRACCO TIZIANO	Sindaco effettivo	1.1-31.12	Appr. bil. 2019	COFIDE S.p.A.	20.000						20.000			

**NOTE**

- (1) Compensi per la carica di Consigliere nella società che redige il bilancio di € 10.000 deliberati dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, 3° comma del Codice Civile.
- (2) Compensi di € 150.000 deliberati dal Consiglio di Amministrazione per la carica di Presidente.
- (3) Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio comprendono:
- a) Comitato Nomine e Remunerazione € 5.000 più un gettone di presenza di € 1.000 per ogni incontro.
- b) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità € 5.000 più un gettone di presenza di € 1.000 per ogni incontro.
- (4) Tutti i compensi sono versati a MDB Consulting S.r.l.
- (5) Tutti i compensi sono versati allo Studio Legale Guasti.
- (6) Compensi in società controllate che comprendono emolumenti per le cariche di Sindaco.
- (I) Compensi in società controllate per la carica di Consigliere e per cariche particolari ai sensi del 3° comma dell'art. 2389 C.C.
- (II) Compensi in società controllate per la carica di Presidente e/o per cariche particolari ai sensi del 3° comma dell'art. 2389 C.C.. I compensi per benefici non monetari si riferiscono a polizze assicurative.

**a) COFIDE S.p.A. (Società incorporante) – CIR S.p.A. dal 19 febbraio 2020**

**SCHEMA 7-BIS - TABELLA 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio								Opzione assegnate nel corso dell'esercizio								Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)-(5)-(11)-(14)	(16)						
		Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione (importi in migliaia di euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Fair value (valore teorico v. nota) (importi in migliaia di euro)							
DE BENEDETTI RODOLFO	PRES.																						
Piano di stock option		2009 2a tranche	1.750.000	1,5449	dal 28/02/2010 al 28/02/2020											1.750.000							
Piano di stock option		2010 1a tranche	1.750.000	1,6208	dal 30/09/2010 al 30/09/2020											1.750.000							
Piano di stock option		2010 2a tranche	1.750.000	1,4982	dal 28/02/2011 al 28/02/2021											1.750.000							
<b>TOTALE (*)</b>			5.250.000	1,5546												5.250.000							

(\*) Trattasi di piani di Stock Option emessi dalla controllata CIR S.p.A.

(16) Trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto

**a) COFIDE S.p.A. (Società incorporante) – CIR S.p.A. dal 19 febbraio 2020**

**SCHEMA 7-TER - TABELLA 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2018	Numero di azioni acquistate nell'esercizio 2019	Numero di azioni vendute nell'esercizio 2019	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2019	Note
DEBENEDETTI Rodolfo	Presidente	COFIDE S.p.A.	0	0	0	0	
DEBENEDETTI Rodolfo	Presidente	CIR S.p.A.	8.207.746	0	0	8.207.746	1
DEBENEDETTI Rodolfo	Amministratore	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.	0	0	0	0	
DEBENEDETTI Rodolfo	Amministratore	SOGEFI S.p.A.	0	0	0	0	
FERRERO Pierluigi	Amministratore	COFIDE S.p.A.	0	0	0	0	
FERRERO Pierluigi	Nessuna carica	CIR S.p.A.	250.000	0	0	250.000	
FERRERO Pierluigi	Nessuna carica	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.	20.000	0	0	20.000	
FERRERO Pierluigi	Nessuna carica	SOGEFI S.p.A.	15.000	0	0	15.000	

(1) Azioni possedute tutte a titolo di proprietà: di cui n. 1.007.746 direttamente e n. 5.200.000 indirettamente tramite la Rodolfo De Benedetti Società Semplice e n. 2.000.000 azioni tramite la Rodolfo De Benedetti S.r.l.

**Parte Seconda - b) CIR S.p.A. (Società incorporata)**

**SCHEMA 7-BIS - TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche**

**(in euro)**

Nome Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2019	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	Compensi Fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili (non equity) (3)		Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity (valore teorico: v. nota 2) (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)	Note
							Bonus e altri incentivi	Partec. agli utili						
DE BENEDETTI RODOLFO	Presidente	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	1.680.000				23.508		1.703.508	0		1a, 1b, 3
				Società Controllate	45.000						45.000			4
				Totale	1.725.000				23.508		1.748.508	0		
MONDARDINI MONICA	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	1.220.000		344.973				1.564.973	1.169.645		1a, 1b, 1c, 1d, 2
				Società Controllate	225.000						225.000			5, 6
				Totale	1.445.000		344.973				1.789.973	1.169.645		
BERTHERAT PHILIPPE	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	13.000					33.000			1a, 1f
BOTTICINI MARISTELLA	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	14.000					34.000			1a, 1e
DE BENEDETTI EDOARDO	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000						20.000			1a
DE BENEDETTI FRANCO	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000						20.000			1a
DE BENEDETTI MARCO	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000						20.000			1a
				Società Controllate	225.000						225.000			7
				Totale	245.000						245.000			
GIANNINI SILVIA	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	14.000					34.000			1a, 1e
PASINELLI FRANCESCA	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	14.000					34.000			1a, 1e

Nome Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2019	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)		Compensi variabili (non equity) (3)		Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity (valore teorico: v. nota 2) (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)	Note
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili								
RECCHI CLAUDIO	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	27.000						47.000		1a, 1e, 1f	
TABELLINI GUIDO	Consigliere	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	20.000	13.000						33.000		1a, 1f	
MANZONETTO PIETRO	Presidente Collegio Sindacale	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	75.200							75.200			
ALLIEVI ANNA MARIA	Sindaco effettivo	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	50.000							50.000			
ZINGALES RICCARDO	Sindaco effettivo	1.1-31.12	appr. bil. 2019	CIR S.p.A.	50.000							50.000			
				Società Controllate	41.500							41.500		8	
				Totale	91.500							91.500			
				CIR S.p.A.	197.996				3.177			201.173	174.945		1c, 2, 9
				Società Controllate		25.000						25.000			
				Totale	197.996	25.000			3.177			201.198	174.945		

#### NOTE

(1) Compensi per la carica di Consigliere nella società che redige il bilancio:

- compensi di € 20.000 deliberati dall'Assemblea
- incarichi speciali ex Art. 2389 comma 3 deliberati dal Consiglio di Amministrazione a favore di De Benedetti Rodolfo e Mondardini Monica
- retribuzione di lavoro dipendente
- bonus a titolo di retribuzione variabile legato al raggiungimento di obiettivi di risultato da determinare
- Comitato Controllo e Rischi
- Comitato Nomine e Remunerazione

(2) Trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto; valori contabili IAS non percepiti dall'amministratore e al momento potenziali.

(3) I compensi per benefici non monetari si riferiscono a polizze assicurative deliberati dal Consiglio di Amministrazione a favore di De Benedetti Rodolfo.

(4) Compensi fissi per la carica di Consigliere delle controllate GEDI S.p.A. (€ 25.000) e Sogefi S.p.A. (€ 20.000).

(5) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€ 25.000), di Vice Presidente (€ 100.000) di GEDI S.p.A. e il compenso per in qualità di Presidente (€ 100.000) in Sogefi S.p.A.

(6) Nei 'Compensi fissi' sono esclusi gli importi per la carica di Consigliere (€ 20.000) in Sogefi S.p.A. riversati a CIR S.p.A. e di Consigliere (€ 10.000) in KOS S.p.A. per rinuncia.

(7) Compensi fissi nella controllata GEDI S.p.A. per la carica di Consigliere (€ 25.000) e Presidente (€ 200.000).

(8) Compensi fissi comprendono gli emolumenti per le cariche di Sindaco in altre società del Gruppo.

(9) Valorizzazione assegnazione auto aziendale.



## b) CIR S.p.A. (Società incorporata)

SCHEMA 7-BIS - TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (valore teorico: V.nolo) (importi in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (valore teorico: V.nolo) (importi in migliaia di euro)
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2015	stock grant 914.856	dal 27/04/2015 al 31/01/2019	stock grant 19.500		dal 28/05/2019 al 27/04/2025	28/05/2019		390.251	stock grant 540.606		22
			stock grant 1.034.923	dal 27/04/2015 al 31/03/2018	stock grant 38.728		dal 28/05/2019 al 27/04/2025	28/05/2019			stock grant 1.073.651		39
DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE		2015	stock grant 151.310	dal 27/04/2015 al 31/01/2019	stock grant 2.505		dal 28/05/2019 al 27/04/2025	28/05/2019		65.625	stock grant 69.440 esercitate 9.375 time e 9.375 performance		3
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2016	stock grant 1.002.183	dal 29/04/2016 al 31/01/2020	stock grant 11.776		dal 28/05/2019 al 29/04/2026	28/05/2019		500.000	stock grant 451.459		111
DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE		2016	stock grant 155.438	dal 29/04/2016 al 31/01/2020	stock grant 1.826		dal 28/05/2019 al 29/04/2026	28/05/2019		77.550	stock grant 70.020		17
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2017	stock grant 888.914	dal 28/04/2017 al 31/01/2021	stock grant 2.079		dal 28/05/2019 al 28/04/2027	28/05/2019			stock grant 168.750		319
DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE		2017	stock grant 137.870	dal 28/04/2017 al 31/01/2021	stock grant 322		dal 28/05/2019 al 28/04/2027	28/05/2019			stock grant 26.173		50
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2018	stock grant 1.263.750	dal 27/04/2018 al 31/01/2022									401
DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE		2018	stock grant 196.008	dal 27/04/2018 al 31/01/2022									62
MONDARDINI MONICA	AD/DG	2019			stock grant 1.244.932		dal 29/04/2019 al 31/01/2023	29/04/2019					278
DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE		2019			stock grant 193.090		dal 29/04/2019 al 31/01/2023	29/04/2019					43
													1.345

(5) Trattasi del costo figurativo aziendale determinato al momento dell'assegnazione del piano, utilizzando specifici modelli attuariali, moltiplicando per il numero di "Unit" esercitabili nel periodo di riferimento.

(10) Units time maturate.

(12) Trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto.



## **b) CIR S.p.A. (Società incorporata)**

### **SCHEMA 7-TER - TABELLA 1-2: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali, e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2018	Numero di azioni acquistate nell'esercizio 2019	Numero di azioni vendute nell'esercizio 2019	Numero di azioni possedute al 31 dicembre 2019	Note
DE BENEDETTI Rodolfo	Presidente	CIR S.p.A.	8.207.746	--	--	8.207.746	(1)
MONDARDINI Monica	Amministratore Delegato e Direttore Generale	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
	Vice Presidente	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.	373.125	112.500	--	485.625	
BERTHERAT Philippe	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
BOTTICINI Maristella	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DEBENEDETTI Franco	Consigliere	CIR S.p.A.	375.000	--	--	375.000	
DE BENEDETTI Edoardo	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DE BENEDETTI Marco	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
GIANNINI Silvia	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
PASINELLI Francesca	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
RECCHI claudio	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
TABELLINI Guido	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
MANZONETTO Pietro	Presidente Collegio Sindacale	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
ALLIEVI Anna Maria	Sindaco Effettivo	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
ZINGALES Riccardo	Sindaco Effettivo	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DIRIGENTE CON RESP. STRATEGICHE		CIR S.p.A.	242.793	--	--	242.793	

(1) Azioni possedute tutte a titolo di proprietà: di cui n. 1.007.746 direttamente e n. 5.200.000 indirettamente tramite la Rodolfo De Benedetti Società Semplice e n. 2.000.000 azioni tramite la Rodolfo De Benedetti S.r.l..