



# Mondo TV S.p.A.

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2014

(ai sensi degli articoli 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e  
84-quater della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e ss. mm.)

*Approvazione: Consiglio di amministrazione del 24 marzo 2015*

**SOMMARIO DEGLI ARGOMENTI**

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. SEZIONE I .....</b>	<b>3</b>
<b>A. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle Remunerazioni .....</b>	<b>3</b>
1. <i>Consiglio di Amministrazione .....</i>	<i>3</i>
2. <i>Comitato per la Remunerazione .....</i>	<i>4</i>
3. <i>Assemblea degli azionisti .....</i>	<i>4</i>
4. <i>Collegio Sindacale.....</i>	<i>4</i>
<b>B. Illustrazione delle finalità e delle linee generali della Politica di Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione.....</b>	<b>4</b>
<b>C. Remunerazione degli amministratori .....</b>	<b>5</b>
1. <i>Amministratori non esecutivi .....</i>	<i>5</i>
2. <i>Amministratore Delegato.....</i>	<i>6</i>
<b>3. SEZIONE II.....</b>	<b>6</b>
<b>A. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....</b>	<b>6</b>

## 1. PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’articolo 84-quater del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

## 2. SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la “Politica di Remunerazione”) che definisce i principi e le linee guida ai quali si è attenuta la Mondo TV S.p.A. (in seguito anche “Mondo TV” o “Società” o “Emittente”) nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione con riferimento all’esercizio 2013 (l’“Esercizio di Riferimento”) anche ai fini della Relazione sulla Corporate Governance approvata in data odierna dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La Società non ha individuato dirigenti con responsabilità strategiche né l’organigramma prevede e storicamente ha previsto direttori generali, pertanto allo stato non sono state individuate specifiche regole per la remunerazione di tali soggetti.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica andrà a scadere con l’approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti del bilancio al 31 dicembre 2014.

### A. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle Remunerazioni

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione ed il Collegio Sindacale, nonché l’Assemblea dei Soci.

#### 1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce pertanto, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell’articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e 84-quater del Regolamento Emittenti e dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina;

- sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori.

## 2. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è composto da amministratori indipendenti.

Il Comitato per la remunerazione è investito delle seguenti funzioni:

- presenta proposte o esprime parere al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e degli amministratori che ricoprono particolari cariche in conformità al codice di autodisciplina;
- esprime pareri sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio in tale materia;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, formulando proposte in materia al consiglio di amministrazione.

La Politica di Remunerazione è stata pertanto delineata ed approvata dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione.

## 3. Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3) ed esprime ex art. 123-ter, co. 6 del D. Lgs. 58/1998 un proprio parere consultivo non vincolante sulla prima parte della Relazione sulla Remunerazione.

L'assemblea ha provveduto con delibera in data 27 aprile 2012 a statuire sul compenso dei membri dell'attuale consiglio di amministrazione.

## 4. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche.

## **B. Illustrazione delle finalità e delle linee generali della Politica di Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

La remunerazione degli amministratori è stata definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva, ritenuta congrua e coerente con gli obiettivi fissati dal

Codice di Autodisciplina e con la struttura sociale, gestionale e di *governance* della Mondo TV, che prevede una parte variabile della remunerazione legata ai risultati esclusivamente a favore dell'Amministratore Delegato al fine di consentire l'allineamento degli interessi del *management* con quelli della Società e degli azionisti attraverso un collegamento diretto tra retribuzione e obiettivi di *performance* specifici, misurabili e realistici, che tengono conto degli obiettivi strategici di medio-lungo periodo della Società.

Peraltro la componente fissa è ritenuta comunque sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati. La componente variabile sarà quindi erogata solo al raggiungimento del risultato previsto.

Come noto storicamente gli organi delegati sono membri della famiglia Corradi che, attraverso il capostipite Orlando Corradi (Presidente), detiene il controllo della Società fin dalla sua fondazione. Nonostante tale circostanza sia ritenuta già di per sé adeguata garanzia di allineamento degli interessi degli organi delegati con quelli degli azionisti anche in un orizzonte temporale medio-lungo, per ragioni di conformità alla normativa vigente la Politica di Remunerazione prevede anche uno strumento di incentivazione a medio-lungo termine. In particolare a tal fine la Politica di Remunerazione prevede il differimento della quota del 30% della remunerazione variabile dell'amministratore delegato, qualora spettante alla scadenza del mandato.

Si precisa che la Società non ritiene di prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori né sono quindi previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

L'Emittente non ha stipulato accordi con gli Amministratori che prevedono, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF indennità in caso di cessazione dalla carica o anche di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nella definizione della politica sulla remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

### C. Remunerazione degli amministratori

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- (i) Amministratore Delegato: Matteo Corradi
- (ii) Amministratori non esecutivi.

Tutti gli Amministratori usufruiscono altresì di una copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

Non si prevede la corresponsione di benefici non monetari per nessun Amministratore.

#### 1. Amministratori non esecutivi

A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso, che nel limite complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti si compone di un importo uguale per tutti e di un compenso aggiuntivo per quei consiglieri ai quali siano attribuite specifiche mansioni.

In proposito si segnala che per la partecipazione ai Comitati è riconosciuto uno specifico corrispettivo agli amministratori indipendenti; inoltre - in considerazione del maggior impegno richiesto - al *Lead Independent Director*, cui è demandata anche la funzione di Internal Audit, è riconosciuto un ulteriore compenso.

Le spese sostenute dagli Amministratori per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

### 2. Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinata secondo le migliori pratiche seguite da società paragonabili per dimensioni e struttura di *governance* ed è composta:

i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;

ii) da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi di Budget approvato dalla Società in termini di risultato netto.

L'ammontare della componente variabile è determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

La componente variabile può raggiungere fino ad un massimo del 40% dell'importo stabilito per il compenso fisso.

## 3. SEZIONE II

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

A tutti gli Amministratori non esecutivi della Società è stato corrisposto un uguale compenso, pari a Euro 10.000 annui.

Agli amministratori indipendenti è stato attribuito un ulteriore compenso di Euro 2.500 ciascuno per la partecipazione ai Comitati; inoltre al *Lead Independent Director*, incaricato altresì della funzione di *Internal Audit*, è corrisposto un ulteriore compenso aggiuntivo pari ad Euro 5.000 in considerazione del maggior impegno richiesto.



## GRUPPO MONDO TV

---

Nel 2014 la quota fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato per le funzioni svolte in seno alla Capogruppo è stata fissata in Euro 80.000 per effetto della redistribuzione dei compensi per le funzioni svolte in seno alle controllate. Pertanto la parte variabile nel 2014, se dovuta, potrà ammontare ad un massimo di Euro 32.000.

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di amministrazione nel corso dell'Esercizio di Riferimento secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'Esercizio di Riferimento hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'Organo di Amministrazione e la remunerazione spettante a ciascuno di essi nel corso del medesimo Esercizio di Riferimento.

Si rammenta che alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche né Direttori Generali.

Roma, 24 marzo 2015

**TABELLA COMPENSI DOVUTI NEL 2014 COSÌ COME ACCERTATI ALLA DATA DEL 24 MARZO 2014**

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo della carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						<u>Bonus</u>	<u>Partecipazione agli utili</u>					
<b>Orlando Corradi</b>	Presidente	3 anni	31.12.2014	80.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	80.000	Non applicabile	Nessuno
<b>Matteo Corradi</b>	Amministratore Delegato	3 anni	31.12.2014	80.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	80.000	Non applicabile	Nessuno
<b>Monica Corradi</b>	Amministratore	3 anni	31.12.2014	50.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	50.000	Non applicabile	Nessuno
<b>Carlo Marchetti</b>	Amministratore	3 anni	31.12.2014	10.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	92.000*	102.000	Non applicabile	Nessuno
<b>Laura Rosati</b>	Amministratore Indipendente	3 anni	31.12.2014	10.000	2.500	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	12.500	Non applicabile	Nessuno



## GRUPPO MONDO TV

<b>Francesco Figliuzzi</b>	Lead Independent Director	3 anni	31.12.2014	10.000	7.500	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	17.500	Non applicabile	Nessuno
Compensi nella società che redige il bilancio				240.000	10.000	0	0	0	92.000	342.000	0	0
Compensi da controllate e collegate				135.000	0	0	0	0	0	135.000	0	0
Totale				375.000	10.000	0	0	0	92.000	477.000	0	0

\* Compenso percepito in qualità di Direttore Finanziario e Dirigente Preposto ai documenti contabili e societari dell'Emittente