



# Mondo TV S.p.A.

## RELAZIONE

### SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

### E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

**2020**

(ai sensi degli articoli 123-ter del D. Lgs. 58/1998, così come modificato dal D.Lgs 49 del 10.5.2019 e 84-quater della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e ss. mm.)

*Approvazione: Consiglio di amministrazione del 22 marzo 2020*

*Pubblicazione: 31marzo 2020*

**SOMMARIO DEGLI ARGOMENTI**

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. SEZIONE I .....</b>	<b>4</b>
<b>A. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle Remunerazioni .....</b>	<b>4</b>
1. <i>Consiglio di Amministrazione .....</i>	<i>4</i>
2. <i>Comitato per la Remunerazione .....</i>	<i>5</i>
3. <i>Assemblea degli azionisti .....</i>	<i>6</i>
4. <i>Collegio Sindacale.....</i>	<i>6</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>6</b>
<b>C. Remunerazione degli amministratori e dei membri del Collegio sindacale .....</b>	<b>8</b>
1. <i>Amministratore Delegato.....</i>	<i>8</i>
2. <i>Amministratori non esecutivi .....</i>	<i>9</i>
3. <i>Collegio sindacale.....</i>	<i>9</i>
<b>3. SEZIONE II.....</b>	<b>10</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>10</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.

La presente relazione va letta congiuntamente con la Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari al 31 dicembre 2020, redatta ai sensi dell’art. 123-bis del TUF con particolare riferimento alle sezioni 8 e 9 della medesima, cui si fa rinvio in particolare per le informazioni relative alla composizione, alle funzioni e al funzionamento del Comitato per la remunerazione della Società.

La Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti si compone, secondo quanto richiesto dall’art. 123-ter del TUF, di due sezioni.

La prima sezione illustra la Politica in materia di remunerazione adottata dalla Società per l’esercizio 2020 con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione, al Comitato per la remunerazione, ai componenti del Collegio Sindacale, nonché all’Assemblea dei Soci.

La seconda Sezione sui compensi corrisposti relativi all’esercizio precedente, illustra analiticamente ciascuna delle voci che compongono i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti per l’esercizio 2020, agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e/o agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, oltre ad una illustrazione analitica in apposita tabella dei compensi corrisposti a tali soggetti.

La Sezione I sulla politica in materia di remunerazione è soggetta all’approvazione dell’Assemblea mediante voto vincolante, mentre la Sezione II, sui compensi corrisposti è sottoposta all’approvazione dell’Assemblea mediante voto consultivo.

## 2. SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società per l'anno 2020 (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 2020 (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 o direttori generali, 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 scade con l'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del bilancio al 31 dicembre 2020.

Il Consiglio uscente informa di demandare al nuovo costituendo Consiglio il compito di integrare la politica di remunerazione per gli anni 2021 e successivi in conformità alle modifiche introdotte con la Raccomandazione 27 del nuovo Codice di Corporate Governance e delle indicazioni in materia elaborate dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana.

### **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.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono regolarmente verbalizzate e trascritte in apposito libro.

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 vincolante sulla prima parte della Relazione sulla Remunerazione.

L'assemblea ha provveduto con delibera in data 30 aprile 2018 a statuire sul compenso globale massimo spettante ai membri dell'attuale consiglio di amministrazione fissandolo in complessivi Euro 435.000 lordi annui, comprensivi degli eventuali emolumenti variabili spettanti agli organi delegati e ai consiglieri esecutivi.

### 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 spettante all'amministratore delegato, tenuto conto della remunerazione dal medesimo percepita complessivamente per le cariche rivestite anche nelle altre società del Gruppo (Mondo TV France, Mondo TV Iberoamerica e Mondo TV Suisse) e considerate le dimensioni della Società e del Gruppo, è ritenuta comunque sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo 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. Matteo Corradi, attuale Presidente e Amministratore Delegato, è infatti figlio della signora Giuliana Bertozzi, azionista di riferimento. Matteo Corradi è altresì azionista rilevante con una partecipazione superiore al 5% del capitale sociale.

Sebbene le suddette circostanze siano ritenute già nel loro insieme 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 di una parte della remunerazione variabile dell'amministratore delegato, qualora spettante, alla scadenza del mandato legandone la corresponsione alla circostanza che il valore di borsa del titolo Mondo TV risulti superiore al prezzo di chiusura di borsa del titolo Mondo TV del 31 maggio 2018.

Si precisa che la Società non ha finora ritenuto 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 e dei membri del Collegio sindacale

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 è prevista per alcun Amministratore la corresponsione di benefici non monetari.

### 1. Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinata secondo le migliori pratiche tenuto conto delle dimensioni e della struttura di *governance* del Gruppo Mondo TV ed è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata in misura 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;
- iii) di una componente variabile e strumento di differimento della retribuzione della parte variabile, e quindi di incentivazione a medio-lungo termine, correlata al superamento alla scadenza del mandato del valore di borsa del titolo Mondo TV alla data in cui l'incentivo è stato assegnato.

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 annua risulta essere non superiore al 40% della componente annua fissa.

## 2. *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, o assegnati ruoli particolari.

In particolare si segnala che sono stati assegnati compensi ulteriori e specifici al Consigliere Monica Corradi per le attività di facility management ed al Consigliere Carlo Marchetti, quale direttore finanziario, cui spetta un ulteriore emolumento come dipendente della società e nella sua qualità di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

È, inoltre, riconosciuto agli Amministratori indipendenti uno specifico corrispettivo per la partecipazione ai Comitati, ed accordato un compenso aggiuntivo al Lead Independent Director - in considerazione del maggior impegno richiesto.

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

## 3. *Collegio sindacale*

Ai sindaci effettivi spetta un compenso annuo globale che in conformità all'articolo 2402 del Codice Civile viene determinato dalla assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio, normalmente su proposta del Consiglio di Amministrazione, normalmente in sostanziale continuità con gli esercizi precedenti, salvo adeguamenti comunque moderati, in un'ottica di sostenibilità di relativo costo nel medio periodo e per la durata del mandato.

### **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 spetta un uguale compenso, pari a Euro 10.000 annui oltre agli ulteriori compensi stabiliti per ciascuno di essi in base ai rispettivi incarichi e funzioni come sopra richiamato (cfr. Sezione I, paragrafo 2.).

Nel 2020 la quota fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato per le funzioni svolte in seno alla Capogruppo spettante è pari a Euro 50.000 per effetto della redistribuzione dei compensi per le funzioni svolte in seno alle controllate; la parte variabile nel 2020, se dovuta, potrà ammontare ad un massimo di Euro 15.000: tale parte variabile risulta spettante al raggiungimento da parte della Società nel relativo esercizio di riferimento di un EBITDA non inferiore al 10% rispetto a quanto previsto dal Business Plan triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione. Si è infine previsto un compenso variabile di ulteriori Euro 15.000 qualora alla fine del triennio, e quindi al 31 dicembre 2020, il valore di borsa del titolo Mondo TV S.p.A. sia superiore al prezzo di chiusura di borsa del 31 maggio 2018 (Euro 4,315).

Si precisa che nel 2019 l'amministratore delegato ha maturato il diritto al compenso variabile annuale e nel corso del 2020 ha quindi ricevuto il pagamento del relativo emolumento di Euro 15.000.

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di amministrazione e dai membri del Collegio sindacale 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.

Come sopra precisato nella Sezione I, si rammenta che:

- la Società non ritiene di prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari diversi dalle stock-option destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori;
- alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche né Direttori Generali.

Roma, 22 marzo 2021

**TABELLA COMPENSI SPETTANTI NEL 2020 COSÌ COME ACCERTATI ALLA DATA DEL 30 MARZO 2020**

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
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>Matteo Corradi</b>	Presidente e Amministratore Delegato	3 anni	31.12.2020	50.000	Nessuno	15.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	65.000	Non applicabile	Nessuno
<b>Monica Corradi</b>	Amministratore	3 anni	31.12.2020	92.500	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	92.500	Non applicabile	Nessuno
<b>Carlo Marchetti</b>	Amministratore	3 anni	31.12.2020	15.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	105.000*	120.000	Non applicabile	Nessuno
<b>Angelica Mola</b>	Amministratore Indipendente	3 anni	31.12.2020	10.000	2.500	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	12.500	Non applicabile	Nessuno
<b>Aurelio Fedele</b>	Lead Independent Director	3 anni	31.12.2020	10.000	10.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	15.000**	35.000	Non applicabile	Nessuno

Relazione sulla Remunerazione – Assemblea degli azionisti 21 aprile 2021



## GRUPPO MONDO TV

---

Compensi nella società che redige il bilancio	177.500	12.500	15.000	0	0	120.000	325.000	0	0
Compensi da controllate e collegate	182.000	0	0	0	0	0	182.000	0	0
Totale	359.500	12.500	15.000	0	0	120.000	507.000	0	0

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

\*\* Compenso percepito come Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Mondo TV S.p.A.

COLLEGIO SINDACALE												
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>Maurizio Bernardo</b>	Presidente	3 anni	31.12.2022	16.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	16.000	Non applicabile	Nessuno
<b>Adele Barra</b>	Sindaco Effettivo	3 anni	31.12.2022	11.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	11.000	Non applicabile	Nessuno
<b>Stefano Montuori</b>	Sindaco Effettivo	3 anni	31.12.2022	11.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	11.000	Non applicabile	Nessuno
Compensi nella società che redige il bilancio				38.000	0	0	0	0	0	38.000	0	0
Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale				38.000	0	0	0	0	0	38.000	0	0