



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/98 e dell'articolo 84-quater del Regolamento di cui alla Deliberazione Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni.

(Ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del D. Lgs. 58/98 è sottoposta a voto non vincolante dell'Assemblea la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione)

Via Angelo Rizzoli 8, 20132 Milano

Capitale sociale € 475.134.602,10 Registro Imprese Fiscale/Partita IVA n. 12086540155 R.E.A. 1524326

SEZIONE I

La presente Sezione della Relazione illustra la politica di RCS MediaGroup S.p.A. (di seguito “**RCS MediaGroup**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione, per l’esercizio 2015, e per quanto già considerato per esercizi successivi, e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai Direttori Generali della Società nonché ad altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (individuati come di seguito indicato). Salvo per quanto attiene una breve introduzione di carattere generale, si forniscono quindi le informazioni previste al riguardo con riferimento a quanto richiesto alla sezione I della Relazione dall’Allegato 3A Schema 7-*bis* del Regolamento di cui alla Delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo “**Schema Consob**”). Sono fornite inoltre indicazioni in merito a quanto considerato in relazione ai compensi dei membri del Collegio Sindacale ed ulteriori informazioni in materia di politica sulle remunerazioni in funzione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito il “**Codice di Autodisciplina**”) come adottate dalla Società.

INTRODUZIONE

RCS MediaGroup è a capo di uno dei principali gruppi nel mercato editoriale europeo. Il Gruppo (di seguito anche “**Gruppo RCS**”) ha quale missione quella di essere un gruppo editoriale multimediale, internazionale ed integrato, *leader* per la qualità dei prodotti, la loro portata innovativa e l’attenzione ai propri clienti/lettori.

Il raggiungimento di questi obiettivi, espressi anche all’interno del Piano per lo Sviluppo 2013-2015, è legato sia alla capacità di attrarre, trattenere e motivare risorse di qualità e talento, sia alle competenze chiave legate alla sfera editoriale e digitale, in virtù della trasformazione in essere del modello di *business* dovuto all’avvento delle nuove tecnologie di comunicazione.

La politica di remunerazione di RCS MediaGroup, coerentemente a tale missione, è definita mediante principi e linee guida attraverso i quali viene determinata e monitorata l’applicazione delle prassi retributive.

Tale politica si pone quindi come obiettivo generale di premiare il contributo alla performance aziendale, tenendo conto anche di analisi di competitività esterna svolte mediante *benchmark* di mercato, secondo criteri il più possibile oggettivi e trasparenti ed è volta ad assicurare l’allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti, con l’obiettivo prioritario di perseguire la creazione di valore nel medio e lungo periodo.

AMBITO DI APPLICAZIONE, PREDISPOSIZIONE ED ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica in materia di remunerazione riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale della Società e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di quest’ultima (ivi compresi dirigenti appartenenti a società controllate che sono ad essi equiparati). Tenuto conto della struttura organizzativa della Società e società controllate di rilevanza strategica sono considerati

Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- il Direttore *Finance Legal & Purchasing* della Società (già Direttore Amministrazione, Finanza, Controllo e Legale);
- il Direttore *Marketing & New Business* della Società (già Direttore Sviluppo Digitale);
- il Direttore *Human Resources, Organization & Operations* della Società (già Direttore Risorse Umane e Organizzazione);
- i Responsabili delle direzioni operative della Società svolgenti attività, rispettivamente nell'editoria di testate quotidiane e periodiche e nella raccolta pubblicitaria (Direttore Media, Direttore *Communication Solutions*, già Direttore Pubblicità);
- i primari responsabili operativi delle società controllate ritenute di rilevanza strategica (Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato di Unidad Editorial S.A., Amministratore Delegato di RCS Libri S.p.A.).

1. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2015 (la “**Politica sulla Remunerazione**”) tenuto conto di attività istruttorie e propositive svolte dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine in applicazione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina come adottate dalla Società. Al riguardo si ricorda inoltre quanto stabilito dalla Procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società ai sensi del Regolamento di cui alla Delibera Consob adottata in data 12 marzo 2010 con deliberazione n. 17221 e sue modifiche successive (consultabile sul sito *internet* della Società www.rcsmediagroup.it alla sezione Governance) (la “**Procedura**”). In particolare la Procedura prevede, tenuto conto di quanto consentito dal suddetto Regolamento Consob, che le deliberazioni inerenti compensi di Amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (quali considerati in base alla Procedura), siano esenti dall'applicazione della Procedura medesima, salvo per quanto attiene a possibili informative da rendersi nei documenti di rendicontazione economico-finanziaria di periodo come ivi precisate, a condizione che: i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione; ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto il Comitato per la Remunerazione e le Nomine; iii) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'Assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione; iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

Nella predisposizione di proposte in materia di politica di remunerazione il Comitato per la Remunerazione e le Nomine (il “**Comitato**”) non ha ritenuto necessario avvalersi di esperti indipendenti; sono state comunque utilizzate analisi fornite dagli uffici della Società e formulate anche avendo a riferimento relativi *benchmark* di mercato. La politica retributiva della Società non è stata comunque definita utilizzando, come riferimento, politiche retributive di altre società.

Fermo per quanto di diretta competenza dell'Assemblea ai sensi di legge e dello Statuto sociale, l'attuazione della Politica sulla Remunerazione è di responsabilità del Consiglio di Amministrazione, per quanto attiene alla definizione del compenso per la carica di Amministratore Delegato (anche Direttore Generale), nonché dell'Amministratore Delegato stesso con riferimento ai compensi da riconoscersi ad altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anche a titolo di indicazione e proposta ai competenti organi di società controllate) salve le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione comunque assunte al riguardo. Tutto quanto sopra, ferme le funzioni attribuite al Comitato per la Remunerazione e le Nomine e di cui in appresso.

2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato, attualmente composto da tre Amministratori non esecutivi Indipendenti (sia ai sensi dei criteri previsti dall'art. 148, come richiamato dall'art. 147-ter del D. Lgs. n. 58/1998, sia delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina come adottato dalla Società), ovvero Roland Berger, che lo presiede, Laura Mengoni e Luca Garavoglia (a decorrere dal 4 marzo 2014, a seguito delle dimissioni dalla carica di amministratore non esecutivo e non Indipendente di Carlo Pesenti, intervenute in data 14 febbraio 2014). È stato valutato dal Consiglio di Amministrazione che almeno uno dei componenti del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politica retributiva. Ai lavori del Comitato sono invitati a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato (possono peraltro partecipare alle riunioni stesse anche gli altri membri del Collegio Sindacale, che sono di norma comunque invitati alle riunioni). È consentita, su invito volta per volta, la partecipazione alle riunioni del Comitato, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, anche ad altri soggetti che non ne siano membri; in particolare possono essere invitati: i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione (allorché non faccia parte del Comitato), ii) l'Amministratore Delegato (di norma non partecipando alle riunioni del Comitato per le parti in cui sono deliberate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria specifica remunerazione) e iii) il Responsabile Risorse Umane e Organizzazione della Società.

Il Comitato, con riferimento alle materie relative alle remunerazioni, fermi i compiti previsti in qualità di "Comitato Consiliare Parti Correlate" in base alla Procedura:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica retributiva adottata per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia (ed in particolare con riferimento alla definizione della generale politica per la remunerazione di tali soggetti);
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Nell'espletamento dei propri compiti - da porsi in essere tenendo anche conto delle rilevanti indicazioni di commento alle previsioni del Codice di Autodisciplina - il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni aziendali necessarie ed assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali. Il Comitato può altresì avvalersi dell'opera di consulenti esterni, in particolare esperti in materia di politiche retributive, se ritenuto necessario ed utilizzando le risorse finanziarie messe a disposizione dal Consiglio di Amministrazione, al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia. In tal caso il Comitato verifica preventivamente che eventuali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio (in particolare in relazione al fatto che un consulente fornisca simultaneamente agli uffici della Società che si occupano di risorse umane, agli Amministratori della stessa o a Dirigenti con responsabilità strategiche, servizi di significatività tale da comprometterne in concreto l'indipendenza di giudizio).

Gli Azionisti sono informati sulle modalità di esercizio dei compiti del Comitato anche facendo riferimento alla Relazione annuale sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione per l'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio, previa informativa al Comitato; a tal riguardo, salvo impossibilità, all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio è comunque previsto presenzi il presidente del Comitato o altro componente del medesimo.

Con riferimento al funzionamento del Comitato, fermi restando i compiti attribuiti in qualità di

“Comitato Consiliare Parti Correlate” ai sensi della Procedura, esso è presieduto dal Presidente o, in mancanza, dal componente più anziano di età. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti. Le deliberazioni sono comunque adottate con il voto favorevole della maggioranza dei componenti. Ogni membro è tenuto a dichiarare preventivamente un proprio eventuale interesse in merito ad argomenti in trattazione, astenendosi dalla votazione allorché, previa verifica delle intenzioni di voto da parte del Presidente, il voto di tale componente non sia determinante per l’assunzione della decisione del Comitato; in tale ultimo caso è previsto che, ai fini del calcolo del *quorum* deliberativo, non si tenga conto di tale astensione. Nessun Amministratore può comunque partecipare alle discussioni del Comitato per la parte in cui sono trattate e quindi deliberate, proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria specifica remunerazione.

Il Comitato si riunisce almeno due volte l’anno e comunque ogni volta che il Presidente lo giudichi necessario oppure quando ne sia fatta domanda scritta da almeno due membri. La convocazione è inviata almeno tre giorni prima dell’incontro, ed almeno un giorno prima in caso di urgenza. È ammessa la possibilità che la riunione si tenga in collegamento per teleconferenza o videoconferenza, in presenza di condizioni analoghe a quelle previste nello statuto sociale con riferimento alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato informa il Consiglio di Amministrazione degli argomenti esaminati. Di ogni riunione viene redatto verbale firmato dal Presidente e dal Segretario della riunione. In caso di cessazione di uno dei componenti del Comitato il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione nel rispetto delle previsioni relative alla composizione del Comitato medesimo.

POLITICA DI REMUNERAZIONE CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E AL PRESIDENTE

Salvo diverse deliberazioni assembleari, si prevede di mantenere, in generale, per gli Amministratori non esecutivi (siano essi indipendenti o meno) e non investiti di particolari cariche un sistema di remunerazione per quote, nel rispetto del principio e della finalità per cui: i) la remunerazione degli Amministratori non esecutivi deve essere commisurata all’impegno richiesto anche tenendo conto della partecipazione ai Comitati creati in seno al Consiglio e non sia legata ai risultati economici della Società; e ii) tali Amministratori non devono essere destinatari di piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari. Anche con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione, allorché risulti sempre valutato come Amministratore non esecutivo, si prevede di mantenere una politica di remunerazione basata unicamente sulla previsione di un importo fisso per esercizio omnicomprensivo di ogni altro incarico ricoperto presso la Società.

Si ricorda che in occasione della nomina del Consiglio attualmente in carica, avvenuta il 2 maggio 2012, l’Assemblea ha stabilito un emolumento complessivo per esercizio (pari a Euro 400.000 lordi) da suddividersi tra i suoi componenti in base ad autonoma determinazione del Consiglio di Amministrazione e con esclusione degli emolumenti per gli speciali incarichi da potersi autonomamente determinare dal Consiglio di Amministrazione stesso (tale delibera, in coerenza con quanto previsto e svolto in passato, essendo intervenuta in assenza di una previa proposta del Consiglio uscente). A fronte di tale deliberazione, il Consiglio in carica ha stabilito delle quote unitarie annue (pari a Euro 15.000) quale emolumento per la carica di Consigliere, ed ulteriori quote annue di pari importo da riconoscersi in favore dei Consiglieri svolgenti anche il ruolo di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, e degli Amministratori partecipanti al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione e le Nomine (previsti dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina come adottato dalla Società). Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione (Amministratore non esecutivo), è stato stabilito che il compenso sopra indicato fosse assorbito da

quello riconosciuto per la sua particolare carica. E' stato stabilito un ulteriore importo (pari a Euro 8.000 per esercizio) in favore dell' Amministratore nominato membro dell' Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (essendo previsto che di tale Organismo faccia parte un Amministratore Indipendente che sia membro del Comitato Controllo e Rischi). Non è invece stato determinato alcun distinto ulteriore emolumento in favore degli Amministratori Indipendenti.

FINALITA' E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E COERENZA RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE, CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO, OVE FORMALIZZATA

Con riferimento agli Amministratori esecutivi ed alle posizioni del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la Politica di Remunerazione di RCS MediaGroup persegue in via generale le seguenti finalità:

- coerenza con i valori aziendali: l'insieme delle misure valutate ed applicate deve essere coerente con i valori aziendali;
- orientamento dei comportamenti organizzativi: la remunerazione rappresenta uno strumento per influenzare i comportamenti organizzativi, orientandoli verso le finalità e gli obiettivi della strategia aziendale;
- corrispondenza con il livello di competenza professionale: il sistema di valutazione delle competenze adottato dal Gruppo RCS rappresenta il supporto per cercare di rispondere alle esigenze di equità interna;
- collegamento alla realtà del mercato del lavoro: la politica di remunerazione deve essere per quanto possibile allineata al trend del mercato ed equilibrata rispetto al livello retributivo di aziende con caratteristiche comparabili con quelle del Gruppo RCS.

La Politica di Remunerazione è considerata uno strumento chiave di attrazione e motivazione delle risorse umane in coerenza, per quanto possibile (in particolare in presenza di rilevanti impegni contrattuali), con il contesto di mercato e gli andamenti aziendali; nella elaborazione di questa politica devono essere costantemente tenuti in considerazione gli elementi di meritocrazia verso l'interno e di competitività verso l'esterno.

Ulteriore obiettivo della politica di remunerazione è quello di attrarre, trattenere e sviluppare risorse in grado di contribuire alla *performance* del Gruppo, allineando quindi gli interessi del *management* a quelli degli Azionisti per una creazione di valore e *performance* aziendali sostenibili nel tempo. In tale ottica si persegue, in via generale, la definizione del migliore equilibrio tra le strategie di *business* aziendali, le prassi retributive ed i *benchmark* di mercato.

Con riferimento all'esercizio 2015, al fine di raggiungere tali obiettivi, si prevede, a livello di principi generali, che:

- la componente fissa e la componente variabile siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e del profilo di rischio tenendo conto del settore di attività in cui il Gruppo RCS opera;
- una parte significativa della remunerazione degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale (come già ricordato, alla data di approvazione della presente Relazione l'Amministratore Delegato, unico Amministratore esecutivo, ricopre anche il ruolo di Direttore Generale) e degli ulteriori Dirigenti

con Responsabilità Strategiche, sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione ovvero, nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dall'Amministratore Delegato;

- la remunerazione sia stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e definita in maniera tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo prioritario di perseguire la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Tali principi, sono in linea con i principi stabiliti nella politica di remunerazione per l'esercizio 2014 e con quanto considerato in relazione alla gestione dei rischi relativi all'attività.

In linea con quanto finora espresso, le principali componenti della retribuzione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste, fermo quanto specificato in appresso con riguardo alla loro attivazione, essere:

- una componente fissa annua (rispetto alla quale si tiene conto anche della prevista autoriduzione come indicato al successivo paragrafo) che assorbe il compenso fisso determinato dall'Assemblea per la generalità degli Amministratori;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (c.d. *Management by Objectives* "MBO");
- una componente variabile di medio/lungo termine (c.d. *Long Term Incentive* "LTI"),

di cui viene data illustrazione (segnalando ove siano presenti differenziazioni rispetto a quanto previsto per l'esercizio 2014) nel paragrafo che segue, precisandosi, sempre in via generale, come l'articolazione della componente variabile della remunerazione comunque prevede che l'ottenimento del premio da parte dei beneficiari sia collegato ad obiettivi economici, anche eventualmente declinati con riferimento alle attività del singolo soggetto interessato, parametrati a quelli previsti nell'ambito di piani di sviluppo esaminati e recepiti dal Consiglio di Amministrazione e quindi orientato al perseguimento di finalità comunque anche legate ad obiettivi di crescita del Gruppo nel medio periodo, ossia in un orizzonte pluriennale.

Rispetto al 2014 si segnala, facendo specifico riferimento alle modifiche del Codice di Autodisciplina approvate nel corso del 2014, che la Società

- in occasione della cessazione dalla carica e/o scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o un direttore generale, rende note, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato;
- prevede di inserire intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI

Componente fissa

In generale si prevede che la componente fissa della remunerazione venga determinata in considerazione del peso del ruolo gestionale ed organizzativo della posizione ricoperta, delle competenze maturate e considerando anche le analisi di competitività esterna svolte mediante *benchmark* di mercato riferiti a posizioni di analogo peso organizzativo. Tale componente deve comunque rappresentare una quota sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore esecutivo/Dirigente qualora la componente variabile non dovesse essere erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Per quanto attiene specificamente all'esercizio 2015, il Consiglio di Amministrazione, previa analisi e indicazione favorevole del Comitato, ha condiviso di mantenere, in considerazione della cautela richiesta dal permanere di difficili condizioni dei mercati di riferimento, un sostanziale blocco degli incrementi della componente retributiva fissa attuale (in merito alla quale si rinvia a quanto indicato in relazione all'esercizio 2014 nell'ambito della Sezione II della presente Relazione). Inoltre, come già avvenuto per il 2014, anche per il 2015 è previsto che venga mantenuta una riduzione, su base volontaria, in misura pari al 30% dell'emolumento per la carica di Presidente, ed in misura pari al 10% per la componente fissa dell'emolumento dell'Amministratore Delegato (anche Direttore Generale) e per la retribuzione fissa di taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tali iniziative, come già evidenziato nella Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2013 redatta ai sensi dell'Art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e relative norme attuative, risultano essere allineate alla necessità prevista dal Piano per lo Sviluppo 2013-2015 di prevedere forti azioni di risparmio sul costo del lavoro a tutti i livelli aziendali.

Componente variabile annuale ("MBO")

In generale si prevede che la quota di remunerazione variabile di più breve periodo ("MBO"), sia collegata ad obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore sostenibile nel tempo per gli Azionisti, in un ammontare che viene definito in percentuale rispetto alla retribuzione fissa, in funzione del livello gestionale ed organizzativo individuato in base al sistema di valutazione dei ruoli utilizzato a livello di Gruppo. Inoltre viene definito anche un limite relativo al massimo compenso variabile percepibile in funzione dell'andamento dei risultati.

Con riferimento all'Amministratore Delegato (anche Direttore Generale) è contrattualmente prevista la partecipazione al sistema "MBO" di cui sopra con un importo base stabilito pari al 100% dei compensi fissi. Non è stata prevista peraltro, in relazione all'esercizio 2015 (come nell'esercizio 2014), d'accordo con l'interessato, l'assegnazione di tale componente in considerazione del perdurare della difficile situazione di mercato e sino al pieno ripristino della profittabilità del Gruppo.

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è contrattualmente prevista la partecipazione al sistema "MBO" con un importo base stabilito, di norma pari ad un valore compreso tra il 40% ed il 50% dei compensi fissi. Gli obiettivi del sistema "MBO" vengono approvati di anno in anno dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sono legati ad indicatori economico/finanziari di Gruppo e ad indicatori di *performance* legati alle diverse aree di *business*/funzioni presiedute, prevedendosi di norma la corresponsione dell'eventuale "MBO" successivamente al momento della maturazione prevista in seguito all'approvazione dei conti per l'esercizio di riferimento. Con riguardo all'esercizio 2015, come per l'esercizio 2014, non è peraltro stata prevista, su base volontaria, l'assegnazione di tale componente in considerazione del perdurare della difficile situazione di mercato e sino al pieno ripristino della profittabilità del Gruppo (come più precisamente indicato nella Sezione II della presente Relazione, il sistema "MBO", già previsto nella Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio

2013 redatta ai sensi dell'Art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e relative norme attuative, non è stato attuato anche negli esercizi 2013 e 2014, con riguardo all'Amministratore Delegato ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche).

Fermo restando che, come indicato, non rientra nelle previsioni della politica di remunerazione attribuire *bonus* discrezionali, è comunque fatta salva la possibilità, in generale, di attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, di *bonus* in relazione a specifiche operazioni e/o incarichi aventi carattere di particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo ed in presenza di *performance* eccellenti secondo criteri meritocratici allorché l'attribuzione di un *bonus* sia ritenuta opportuna in funzione della riduzione dei tempi di entrata nella relativa posizione rilevante.

Con riferimento al responsabile della direzione *Internal Audit*, non rientrante nel novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si prevede che il possibile conseguimento del premio sia parametrato esclusivamente al raggiungimento di obiettivi inerenti all'implementazione dei piani di *audit* ed all'applicazione delle verifiche sui modelli di controllo e non venga quindi previsto alcun "cancello" di accesso legato a risultati economico/finanziari del Gruppo.

Si segnala che per il ruolo di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari - che non rientra nell'ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai fini della Politica di Remunerazione (ferma l'applicazione anche a tale soggetto delle previsioni della Procedura in materia di operazioni con parti correlate) - si prevedono obiettivi parametrati in coerenza ai compiti assegnati, con riferimento quindi anche alle attività di controllo.

Componente variabile di medio-lungo termine ("LTP")

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo termine, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, su proposta e parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, l'attivazione di un sistema di incentivazione di medio-lungo termine, già evidenziato in generale nelle Relazioni sulla Remunerazione relative agli esercizi precedenti redatte ai sensi dell'Art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e relative norme attuative, per Amministratore Delegato (secondo quanto illustrato nel paragrafo successivo) e Dirigenti con Responsabilità Strategiche (nonché un limitato numero di altre risorse manageriali ritenute avere un ruolo significativo nel Gruppo RCS), con le modalità di un piano su base monetaria che prevede possa darsi luogo all'erogazione di premi solo nel momento in cui venisse realizzata una "*over performance*" rispetto ai livelli di redditività previsti nel suddetto Piano per lo Sviluppo triennale 2013-2015. Gli obiettivi specifici di *performance* considerati rispetto a quelli previsti dal suddetto Piano per lo Sviluppo triennale sono il rapporto PFN/EBITDA al 2015 (che rappresenta la "soglia di accesso"), il valore di EBITDA di Gruppo cumulato 2013-2015 ante oneri non ricorrenti ed il valore del piano di efficienze considerato nell'ambito del suddetto Piano per lo Sviluppo 2013-2015. Con riguardo al suddetto sistema di incentivazione si prevede in generale di corrispondere al raggiungimento del 100% degli obiettivi un premio massimo pari a 2 volte la retribuzione fissa, di cui la prima metà da erogare nel corso del 2016 e la seconda metà nel corso del 2017 e del 2018 mediante un meccanismo di "*bonus bank*" legato sia ai risultati ottenuti nel corso dei successivi esercizi 2016 e 2017 sia alla permanenza del rapporto di lavoro da parte dei beneficiari nell'ambito di società del Gruppo RCS. Si prevede peraltro la possibilità che in caso di operazioni straordinarie o di altri eventi non previsti nel Piano per lo Sviluppo 2013-2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, valuti eventuali adeguamenti al regolamento del piano di incentivazione al fine di mantenerne invariati i contenuti. L'attuazione del piano di incentivazione sopra descritto è stata peraltro sospesa, come riportato nella Relazione 2014, su base volontaria, in considerazione del perdurare della difficile situazione di mercato e fino al pieno ripristino della profittabilità di Gruppo.

Per l'Amministratore Delegato è contrattualmente prevista la partecipazione ad un sistema di incentivazione di medio-lungo termine, che è stato approvato da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta e previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, con le modalità di un piano su base monetaria basato sul medesimo meccanismo di "over performance" rispetto al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano per lo Sviluppo triennale di cui sopra. Al raggiungimento del 100% degli obiettivi, il piano prevede l'erogazione di un importo contrattualmente predeterminato pari a circa 2,6 volte la somma complessiva dei compensi totali (fissi e variabili annui) contrattualmente previsti in funzione delle cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale. Come per il già citato piano riservato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche tale piano prevede la possibilità che, in caso di operazioni straordinarie o di altri eventi non previsti nel Piano per lo Sviluppo 2013-2015, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, valuti eventuali adeguamenti al regolamento del piano di incentivazione al fine di mantenerne invariati i contenuti. Anche l'attuazione di tale piano di incentivazione di medio-lungo termine è stata sospesa, come riportato nella Relazione 2014, su base volontaria, in considerazione del perdurare della difficile situazione di mercato e fino al pieno ripristino della profittabilità di Gruppo.

Non è prevista l'adozione per l'esercizio 2015 di piani basati su strumenti finanziari.

POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

Per quanto riguarda i benefici di natura non monetaria per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si prevede, in linea con quanto presente nel mercato per figure di pari livello e con la tutela previdenziale ed assistenziale considerata dall'applicabile contratto collettivo nazionale, la presenza dei seguenti *benefit*:

- utilizzo di autovettura;
- polizze assicurative (vita, infortuni, invalidità permanente);
- polizze assicurative sanitarie (rimborso spese mediche);
- fondo pensione integrativo su base volontaria riservato a dirigenti italiani: tale fondo riflette in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale prevista nel Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti per l'Industria;
- fondi pensione integrativi esteri secondo accordi contrattuali in considerazione anche di prassi vigenti del Paese di riferimento per il livello di posizione considerata (per Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti a società controllate estere).

Ciò in linea anche con l'esercizio 2014 (rispetto al quale ultimo si rinvia a quanto indicato nell'ambito della Tabella n. 1 contenuta nella Seconda Parte della Sezione II della presente Relazione).

TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Non rientra nella politica di remunerazione di RCS MediaGroup, salvo casi eccezionali approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, stipulare con Dirigenti con Responsabilità Strategiche accordi che regolino *ex ante* gli aspetti connessi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa della società di appartenenza e/o del singolo (c.d. "paracadute").

In caso di interruzione del rapporto in essere per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento generale è quello di cercare di trovare un accordo consensuale, nell'ambito degli obblighi di legge e di contratto, cercando di rientrare all'interno dei *benchmark* di mercato per figure equivalenti.

Non sono altresì previsti accordi tra la Società e propri Amministratori in merito alla cessazione della rispettiva carica salvo per quanto attiene all'Amministratore Delegato (e Direttore Generale) Pietro Scott Iovane. In merito si prevede di mantenere i termini contrattualmente previsti che sono stati oggetto di relative deliberazioni del Consiglio di Amministrazione approvate dal Collegio Sindacale. Tali previsioni contrattuali concernono, tra l'altro, sia a) un emolumento per la carica di Amministratore Delegato della Società da riconoscersi al termine dell'incarico sia b) un trattamento convenzionale in casi di recesso dal rapporto di lavoro subordinato esistente con la Società quale dirigente con mansioni di Direttore Generale e/o di cessazione di cariche consiliari e/o relative deleghe di poteri a lui attribuite presso quest'ultima o società da essa direttamente o indirettamente controllate/partecipate. In particolare si prevede al riguardo che:

a) in caso di cessazione della carica di Amministratore Delegato della Società e della delega di poteri gestori e di rappresentanza a lui attribuiti in tale qualità, comunque intervenuta, il dr. Iovane abbia diritto alla corresponsione di un Trattamento di fine mandato in misura pari al 7,41% di quanto complessivamente corrispostogli per la durata l'esercizio della medesima carica di Amministratore Delegato e delle relative deleghe tanto quale emolumento fisso quanto come emolumento variabile;

b) in caso, in assenza di una giusta causa, intesa come per legge, venga posto termine dalla Società al rapporto di lavoro subordinato esistente con la Società medesima e/o vengano a cessare con qualunque modalità (o non siano assegnate) cariche e/o deleghe di poteri presso la Società stabilite in virtù dell'accordo, il dr. Iovane abbia diritto (oltre che a recedere con effetto immediato da quello dei rapporti che fosse ancora in essere) alla corresponsione – in aggiunta al Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato ai sensi di legge e del suddetto Trattamento di fine mandato di cui sopra – ad un importo lordo, forfettario ed omnicomprensivo, pari a 2,5 annualità dei compensi fissi derivanti dall'emolumento fisso inerente la carica e le relative deleghe di Amministratore Delegato e dalla retribuzione fissa relativa al citato rapporto di lavoro subordinato con la Società nonché dall'emolumento variabile per la suddetta carica consiliare ("MBO AD") e dalla retribuzione variabile relativa al medesimo rapporto di lavoro subordinato ("MBO DG"), tali compensi variabili calcolati sulla media dell'ultimo triennio o eventuale minor periodo di attività ovvero, in caso in cui il diritto all'ottenimento di quanto sopra maturasse prima della decorrenza del primo termine di pagamento dell'"MBO DG" e dell'"MBO AD", in misura pari agli importi di base previsti per il calcolo di tali MBO. Tale diritto è inoltre riconosciuto al dr. Iovane anche nell'ipotesi in cui egli si trovi a rassegnare le dimissioni dal rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società ed a rinunciare alle cariche e deleghe di cui sopra entro il termine di sessanta giorni dal verificarsi di una giusta causa intesa convenzionalmente unicamente come sostanziale riduzione (o mancata attribuzione o mancato rinnovo) delle suddette mansioni quale dirigente dalla Società e/o della carica e/o delle deleghe previste nell'accordo in suo favore ovvero mantenimento e/o attribuzione ad altri soggetti e/o comitati interni di mansioni, deleghe o poteri che risultino sostanzialmente equivalenti a quelli attribuiti al dr. Iovane con le suddette cariche/deleghe o ancora mancata nomina di quest'ultimo nel Comitato Esecutivo della Società allorché costituito. Con riferimento al sistema di incentivazione a medio-lungo termine a favore dell'Amministratore Delegato (allo stato sospeso su base volontaria come sopra precisato), si precisa che, in ottemperanza a quanto contrattualmente previsto con quest'ultimo, qualora venga posto termine dalla Società al rapporto di amministrazione per qualunque motivo (fatta eccezione per il caso di revoca per giusta causa) ovvero da parte dell'interessato in presenza di giusta causa, prima della scadenza del periodo in relazione al quale sono stati stabiliti gli obiettivi (31 dicembre 2015), è previsto siano considerati i risultati consuntivi dell'ultimo anno completato del suddetto Piano per lo Sviluppo e, ove siano stati raggiunti gli obiettivi (rideterminati anch'essi con riferimento alla scadenza dell'ultimo anno completato del Piano), il premio è previsto sia corrisposto *pro rata temporis*.

Si precisa inoltre che in caso di cessazione del suddetto rapporto di lavoro subordinato esistente con la Società o delle suddette cariche consiliari e/o deleghe di poteri conferite presso quest'ultima, il dr. Iovane è impegnato per un periodo di 12 mesi successivi a detta cessazione, in caso di dimissioni o in

caso di risoluzione dei rapporti ad iniziativa della Società non per giusta causa, a non svolgere né direttamente né indirettamente ed in qualsiasi forma alcuna attività a favore di società concorrenti con il Gruppo, facente capo alla Società medesima, in Europa. Nella determinazione complessiva del compenso previsto per la funzione dirigenziale di Direttore Generale e per la carica di Amministratore Delegato della Società (ivi compreso il suddetto Trattamento di fine mandato) è stato già tenuto conto di tale obbligo per un ammontare pari al 10% delle retribuzioni e degli emolumenti complessivi.

Si prevede altresì che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, abbia la facoltà di stipulare con Dirigenti con Responsabilità Strategiche (o altre risorse ritenute comunque rilevanti) patti di non concorrenza che prevedano anche il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla retribuzione fissa in relazione alla durata ed all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. In linea di principio si prevede che tali patti vengano posti in essere tenendo conto non solo del profilo professionale e delle competenze individuali delle risorse chiave interessate, ma anche di elementi di opportunità di *business* di particolare rilevanza per la Società e/o il Gruppo. Attualmente un solo Dirigente con Responsabilità Strategiche risulta essere interessato da un patto di non concorrenza.

SEZIONE II

La presente Sezione illustra i compensi relativi all'esercizio 2014 con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale (anche Amministratore Delegato) ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo in particolare le informazioni previste al riguardo a quanto richiesto con riferimento alla sezione II della Relazione dall'Allegato 3A Schema 7-*bis* del Regolamento di cui alla Deliberazione Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni, anche in funzione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina quali adottate dalla Società.

Si precisa, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che viene fatto riferimento ai soggetti che sono stati posti nelle medesime posizioni organizzative indicate al riguardo nella Sezione I della presente Relazione. Si precisa altresì che un Dirigente con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all'esercizio 2014, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società: si rimanda alla tabella 1 della presente sezione.

PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la suddetta remunerazione per l'esercizio 2014, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (anche operando in taluni casi rinvii a quanto indicato nella Sezione I della presente Relazione), evidenziando la coerenza con la politica di remunerazione di riferimento.

Compensi degli Amministratori non esecutivi (anche indipendenti) e per le cariche di Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

In relazione al rispettivo periodo di carica (che per alcuni Amministratori coincide con un periodo più breve rispetto a quello sopra indicato), gli Amministratori non esecutivi (tranne il Presidente del Consiglio di Amministrazione) hanno maturato un compenso unitario su un importo annuo di 15.000 euro, oltre ad un ulteriore compenso calcolato allo stesso modo allorché membri del Comitato Controllo e Rischi o del Comitato per la Remunerazione e le Nomine o anche allorché Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione. L'amministratore Luca Garavoglia, membro del Comitato Remunerazione e Nomine a decorrere dal 4 marzo 2014, ha maturato un relativo compenso *pro rata temporis*. L'Amministratore Laura Mengoni, membro altresì dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ha maturato a tale riguardo un ulteriore compenso pari ad un importo annuo di Euro 8.000. Gli amministratori Carlo Pesenti, in carica fino al febbraio 2014, e Teresa Cremisi, in carica dal maggio 2014, hanno maturato un compenso *pro rata temporis*. Nessun compenso è stato invece previsto, per la partecipazione al Comitato per il Supporto Strategico, istituito in data 16 ottobre 2012 e, come detto, non più operante dal 24 marzo 2014. Quanto sopra è risultato in base a relative deliberazioni del Consiglio di Amministrazione assunte avendo riguardo alle determinazioni dell'Assemblea del 2 maggio 2012. In tale ultima sede è stato deliberato un emolumento complessivo per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 400.000 lordi da suddividersi tra i suoi componenti in base ad autonoma determinazione del Consiglio di Amministrazione e con esclusione degli emolumenti per gli speciali incarichi da potersi autonomamente determinare dal Consiglio di Amministrazione stesso. Non vi è stato alcun specifico ulteriore emolumento riconosciuto agli Amministratori Indipendenti. Per quanto attiene il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Angelo Provasoli, Amministratore non esecutivo, fermo restando che il compenso per la carica di Amministratore è assorbito in quello per l'incarico speciale, il compenso fisso previsto, pari a 500.000 euro, è stato ridotto, su base volontaria, come riportato nella Relazione 2014, in misura pari al 30% (come riportato nella Tabella n. 1 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione).

Con riferimento a quanto sopra indicato in merito ai compensi per gli Amministratori non esecutivi (i compensi dei membri del Collegio Sindacale discendendo direttamente da relativa delibera assembleare), si segnala che quanto indicato con riferimento al Consiglio in carica risulta in puntuale applicazione della politica di remunerazione predisposta per l'esercizio 2014. Coerente con quest'ultima, nel rispetto del già adottato principio secondo cui la remunerazione degli Amministratori non esecutivi sia commisurata all'impegno richiesto tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati e non preveda componenti variabili della retribuzione né sia collegata ai risultati economici della Società, risulta altresì la struttura della remunerazione dei propri componenti non esecutivi prevista dal Consiglio di Amministrazione in carica.

Compensi dei membri del Collegio Sindacale

I Sindaci effettivi hanno maturato un emolumento fisso di Euro 75.000 lordi annui, per il Presidente, ed Euro 50.000 lordi annui per gli altri Sindaci Effettivi (che per alcuni Sindaci coincide con un periodo più breve rispetto a quello sopra indicato) maturandosi altresì uno specifico compenso aggiuntivo, pari a Euro 8.000 lordi annui, calcolati *pro rata temporis*, per i Sindaci Effettivi Franco Dalla Sega e Gabriella Chersicla, quali membri dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Quanto sopra in linea con quanto deliberato dall'Assemblea del 2 maggio 2012 che ha nominato il Collegio Sindacale in carica.

Compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il trattamento retributivo previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di RCS MediaGroup, Pietro Scott Iovane, come illustrato nel dettaglio nella Tabella n. 1 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione, risulta essere stato composto, da:

- compensi fissi: costituiti dal trattamento retributivo previsto per la funzione di Direttore Generale e da un emolumento previsto per la funzione di Amministratore Delegato (che ha assorbito anche il compenso per la carica di Amministratore e le ulteriori cariche ricoperte in società del Gruppo RCS), ridotto, su base volontaria, in misura pari al 10% come riportato nella Relazione 2014;
- benefici non monetari: sono relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi,

precisandosi che il sistema "MBO" relativo all'emolumento variabile annuo per la carica di Amministratore Delegato (contrattualmente previsto e come indicato nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2013 ai sensi dell'Art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e relative norme attuative) non è stato attivato anche per il 2014 in considerazione del deterioramento della situazione di mercato e d'accordo con l'interessato.

Si precisa che quanto indicato risulta in applicazione delle rilevanti disposizioni contrattuali già concluse tra la Società ed il dr. Pietro Scott Iovane approvate dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Collegio Sindacale, e su proposta e parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (disposizioni che prevedono anche i trattamenti in caso di scioglimento del rapporto che sono stati illustrati nell'ambito della Sezione I della presente Relazione, a cui si rinvia), fatte salve l'autoriduzione dell'emolumento fisso e la non attivazione del sistema "MBO" sopra indicate.

Compensi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (diversi dall'Amministratore Delegato)

Il trattamento retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2014 (come da Tabella n. 1 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione) è risultato essere costituito in via generale, e salvo quanto diversamente precisato in appresso, da:

- componente fissa: si tratta di un compenso annuo lordo composto e legato a voci contrattuali fisse, ridotta su base volontaria per taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche in misura pari al 10%;
- benefici non monetari relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi.

precisandosi che il sistema di *bonus* annuale "MBO" (previsto e come indicato nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2013 ai sensi dell'Art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e relative norme attuative) non è stato attivato con riguardo a Dirigenti con Responsabilità Strategiche in considerazione del deterioramento della situazione di mercato.

Si segnala inoltre che, in coerenza con quanto già in essere o comunque previsto in via potenziale nell'ambito della politica di remunerazione per l'esercizio di riferimento, per un diverso Dirigente con Responsabilità Strategiche già evidenziato nominativamente nella tab.1 è rimasta in essere la disposizione contrattuale che prevede un patto di non concorrenza che comporterebbe, al momento

della sua attuazione, l'erogazione di una predeterminata percentuale dei compensi fissi ivi previsti a fronte dell'impegno che per un periodo continuativo di almeno un anno dalla scadenza del contratto il Dirigente stesso non presti la propria opera in società del settore dei media in un ambito territoriale definito.

Si ricorda, con riferimento a piani di incentivazione monetari, che per un Dirigente con Responsabilità Strategiche e, in base ad un impegno contrattuale assunto nel 2011, è stata data attuazione nel corso del 2014 alla liquidazione di un piano di incentivazione monetaria, come illustrato nella Tabella n.1 e n. 3B, collegato al conseguimento di predeterminati obiettivi di *performance* di carattere economico-finanziario, considerandosi anche una finalità di "*retention*" espressa come quota parte del premio.

Per quanto concerne i trattamenti previsti in caso di cessazione e di scioglimento del rapporto di lavoro si segnala che nel corso del 2014 non sono stati previsti accordi atti a regolare *ex ante* gli aspetti connessi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. "paracadute"), permanendo in essere quanto previsto nel corso del 2011 per un Dirigente con Responsabilità Strategiche, già evidenziato nominativamente nella tab. 1, approvato dal Consiglio di Amministrazione allora in carica previa analisi e parere favorevole dell'allora vigente Comitato per le Retribuzioni di Gruppo considerando anche le prassi ed i *benchmark* del mercato di riferimento. Tale indennità sarebbe erogata nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decisione unilaterale della Società, salvo nel caso di giusta causa, oppure nel caso in cui il Dirigente termini il rapporto di lavoro volontariamente in presenza di predeterminate cause indicate contrattualmente, prevedendosi un indennizzo pari a 45 giorni di retribuzione per anno di anzianità (determinato considerando i compensi fissi e la media dei compensi variabili percepiti negli ultimi 2 anni ed escludendo ulteriori componenti derivanti da piani di incentivazione pluriennali) con comunque un minimo pari a 3 annualità in termini di compensi fissi. Quanto sopra si ritiene coerente con quanto previsto in generale nell'ambito della politica di remunerazione già stabilita per l'esercizio 2014.

Si segnala infine che per un Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato attuato nel corso del 2014 un accordo di opzioni "*put and call*" con la società interamente controllata RCS International Newspapers B.V. siglato nel 2010 con riferimento ad azioni già di proprietà dello stesso Dirigente e relative ad una diversa società controllata e novato nel corso del 2013 in conseguenza di operazioni che hanno interessato il capitale di quest'ultima, come già ricordato nella Relazione 2014 ed evidenziato nella Tabella 3A nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione.

SECONDA PARTE

Tab. 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in carica per l'intero esercizio 2014 o per parte di esso)

Valori in migliaia di euro				1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione ai 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
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Angelo Provasoli	Presidente	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	350 ⁽¹⁾						350		
Pietro Scott Iovane	Amm. Deleg. e Dir. Gen.	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	675 ⁽²⁾				27 ⁽³⁾		702		
Roland Berger	Consigliere e Vicepresidente ^	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	30	15					45		
Fulvio Conti	Consigliere *	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	15	15					30		
Teresa Cremisi	Consigliere	08/05/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	10						10		
Luca Garavoglia ⁽⁴⁾	Consigliere * ^	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	15	27					42		
Attilio Guarneri	Consigliere	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	15						15		
Piergaetano Marchetti	Consigliere *	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	15	15					30		
Laura Carla Maria Mengoni	Consigliere * ^	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	15	30				8 ⁽⁷⁾	53		
Carlo Pesenti ⁽⁵⁾	Consigliere ^	01/01/2014 - 14/02/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	2	2					4		
Giuseppe Lombardi	Sindaco Pres.	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	75						75		
Gabriella Chersicla	Sindaco	08/05/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	33					5 ⁽⁸⁾	38		
Franco Dalla Sega	Sindaco	01/01/2014 - 08/05/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	18					3 ⁽⁷⁾	21		
Pietro Manzonetto	Sindaco	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014	50						50		
Antonio Fernandez -Galiano Campos	Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato Unidad Editorial S.A.	01/01/2014 - 31/12/2014	Assemblea approvazione bilancio 2014 Unidad Editorial S.A.	765		1.700		242		2.707		
Dirigenti con responsabilità strategiche: 6				2.263				144		2.407		
Compensi nella società che redige il Bilancio				3.230	104			150	16	3.500		
Compensi da controllate e collegate				1.115		1.700		263		3.078		
Totale				4.345	104	1.700		413	16	6.578		

(1) Tale importo è conseguenza della autoriduzione da parte del Presidente, intervenuta lo scorso esercizio, rispetto al compenso previsto (come specificato nella sezione 2).

(2) Nel corso del 2013 il dr. Iovane si è autoridotto del 10% sia la retribuzione annua lorda per la carica di Direttore Generale, sia l'emolumento fisso lordo per la carica di Amministratore Delegato (conseguentemente così ridotti rispettivamente a 495.000 euro e 180.000).

(3) I benefici non monetari si riferiscono all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze vita e infortuni ed ai fondi pensione integrativi. Si precisa che le polizze riguardano casi di a) decesso dovuto ad infortunio comunque occorso o a malattia professionale, prevedendo l'erogazione agli eredi di una somma capitale pari a 5 annualità dell'emolumento fisso e dell'MBO (calcolato sulla media dell'ultimo triennio di attività) previsti per la carica di Amministratore Delegato, b) invalidità permanente dovuta ad infortunio comunque occorso o a malattia professionale, e tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa, prevedendo l'erogazione di una somma capitale in suo favore pari a 6 annualità dell'emolumento fisso e dell'MBO, come sopra calcolato, previsti per la carica di Amministratore Delegato, da ridursi proporzionalmente al grado di invalidità permanente, qualora parziale.

Si segnala inoltre, per completezza, in relazione al trattamento previsto per tali situazioni, e fermi i trattamenti spettanti per legge in relazione alla posizione di dirigente della Società, che: i) in caso di malattia o infortunio non dipendenti da causa di servizio e tali da non consentire al dr. Iovane di esercitare la carica di Amministratore Delegato e le relative deleghe di poteri, egli conserverà il diritto a percepire l'emolumento fisso e l'MBO previsti per la carica di Amministratore Delegato per un periodo massimo di 12 mesi, trascorso il quale la Società avrà facoltà di revocare o non rinnovare le cariche societarie e relative deleghe assegnate all'Amministratore Delegato medesimo, fatto salvo il diritto di quest'ultimo alla corresponsione del trattamento di fine mandato (come nel prosieguo indicato) e di un importo lordo pari a tante ulteriori mensilità dell'emolumento fisso e dell'MBO (calcolato come sopra indicato) quanti fossero i mesi di preavviso spettanti al momento della cessazione in funzione del rapporto di lavoro subordinato esistente con la Società, ii) in caso di malattia o infortunio dipendenti da causa di servizio tali da comportare le conseguenze di cui sopra, il dr. Iovane conserverà il diritto a percepire l'emolumento fisso e l'MBO (sempre come sopra calcolato) previsti per la carica di Amministratore Delegato fino ad accertata guarigione o fino a quando venisse accertata un'invalidità permanente totale o parziale e comunque per un periodo massimo di 30 mesi, trascorso il quale è previsto si applichino previsioni medesime a quelle indicate al termine del precedente punto i).

(4) Membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine dal 4 marzo 2014.

(5) Membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine fino al 14 febbraio 2014.

(7) Membro dell'Organismo di Vigilanza della Società.

(8) Membro dell'Organismo di Vigilanza della Società dal 14 maggio 2014.

* MEMBRO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI (per l'intero esercizio, salvo dove diversamente indicato nella specifica nota)

^ MEMBRO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE (per l'intero esercizio, salvo dove diversamente indicato nella specifica nota)

Tab. 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* a favore di componenti dell’organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	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
Antonio Fernandez -Galiano Campos	Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato Unidad Editorial S.A.	19 apr.2013									637 *	576**	
Totale													

* numero opzioni "put" previste a seguito di novazione di accordo stipulato il 1 ottobre 2010 (relativo a 63.738 opzioni "put") con periodo di esercizio previsto tra 15 ottobre e15 novembre 2014.

** in migliaia di euro

Tab. 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Valori in migliaia di euro

A	B	1	2			3			4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di Differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora Differiti	
Antonio Fernandez -Galiano Campos	Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato Unidad Editorial S.A.	5 dicembre 2011	520				1.180		
Totale			520				1.180		

Schema 7 ter - Schema informativo sulle partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali (in carica al 31 dicembre 2014)

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
A) In carica al 31 dicembre 2014						
Angelo Provasoli	Presidente					
Roland Berger	Vice Presidente					
Pietro Scotti Iovane	Amm.re Delegato e Dir. Generale					
Fulvio Conti	Amministratore					
Teresa Cremisi (i)	Amministratore					
Luca Garavoglia	Amministratore					
Attilio Guarneri (ii)	Amministratore	RCS MediaGroup	3			3
Piergaetano Marchetti	Amministratore					
Laura Merngoni	Amministratore					
Giuseppe Lombardi	Presidente Coll. Sindacale	RCS MediaGroup	15			15
Gabriella Chersicla (iii)	Sindaco Effettivo					
Pietro Manzonetto	Sindaco Effettivo					
B) Cessati nel corso dell'esercizio 2014						
Carlo Pesenti	Amministratore					
Franco Dalla Sega	Sindaco Effettivo					

(i) Nomina assembleare dell'8 maggio 2014 a seguito delle dimissioni intervenute dell'Amministratore Carlo Pesenti

(ii) Nomina per cooptazione in data 15 ottobre 2013 e riconfermato dall'assemblea degli Azionisti dell'8 maggio 2014.

(iii) Nomina assembleare dell'8 maggio 2014 a seguito delle dimissioni intervenute del Sindaco Effettivo Franco Dalla Sega

La partecipazione iniziale/finale si intende riferita, per coloro che sono stati nominati o sono cessati dall'incarico nel corso dell'esercizio, alla data di effettiva assunzione e cessazione di tale rispettivo incarico.

Milano, 30 marzo 2015

per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Angelo Provasoli