



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)

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 2016, 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. 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 facente capo alla Società (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 Industriale 2016-2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 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 in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 22 febbraio 2016:

- il Direttore *Group Chief Financial Officer* della Società (già *Finance, Legal & Purchasing*);
- il Direttore *Group Human Resources & Organization* della Società (già *Human Resources, Organization & Operations*);
- i Responsabili delle direzioni operative della Società svolgenti attività, rispettivamente nell'editoria di testate quotidiane e periodiche e nella raccolta pubblicitaria (Direttore *News Italy*, Direttore *Advertising and Communication Solutions Italy*);
- il Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato di Unidad Editorial S.A., in qualità di primario responsabile operativo di società controllata ritenuta di rilevanza strategica;
- il Direttore *Group Procurement & Operations*
- il Direttore *Group Strategy Development & Transformation*

Sono altresì considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche le seguenti posizioni che, alla data della presente relazione sulla remunerazione non risultano ricoperte, in ragione della circostanza che il nuovo assetto organizzativo recentemente presentato ha richiesto tempi tecnici per l'individuazione dei soggetti ricoprenti tali ruoli:

- il Direttore *Group Chief Technology Officer*;
- il Direttore *Sport*, che assumerà anche il ruolo di primario responsabile operativo di RCS Sport S.p.A., società controllata ritenuta di rilevanza strategica.

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

La politica sulla remunerazione per l'esercizio 2016 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 17 e del 22 marzo 2016 (la "**Politica sulla Remunerazione**") tenuto conto di attività istruttorie e propositive svolte dal comitato per la remunerazione di RCS MediaGroup (il "**Comitato per la Remunerazione**") 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 in data 10 novembre 2010 e da ultimo modificata in data 30 settembre 2015, ai sensi del Regolamento di cui alla Delibera Consob n. 17221/2010 e sue modifiche successive (consultabile sul sito *internet* della Società www.rcsmediagroup.it alla sezione Governance) (la "**Procedura Parti Correlate**"). In particolare la Procedura Parti Correlate prevede che i piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 114-*bis* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e le relative operazioni esecutive, e le deliberazioni inerenti compensi di Amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (quali considerati in base alla Procedura Parti Correlate), siano esenti dall'applicazione della Procedura Parti Correlate, 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; 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 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.

In attuazione della Politica sulla Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione definisce il compenso per la carica di Amministratore Delegato (anche Direttore Generale) e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche formulando indicazioni e proposte anche ai competenti organi di società controllate, nel rispetto delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione assunte al riguardo nonché delle funzioni attribuite al Comitato per la Remunerazione di cui in appresso.

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

Il Comitato per la Remunerazione in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2015, a seguito del rinnovo degli organi di amministrazione e controllo da parte dell'Assemblea del 23 aprile 2015.

Sino al 23 aprile 2015, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine era composto dai seguenti amministratori:

- Roland Berger (Presidente, indipendente);
- Luca Garavoglia (indipendente);
- Laura Mengoni (indipendente).

Il Comitato per la Remunerazione in carica alla data della Relazione è composto dai seguenti amministratori:

- Gerardo Braggiotti (Presidente, indipendente);
- Teresa Cremisi (indipendente);
- Dario Frigerio (indipendente).

È stato valutato dal Consiglio di Amministrazione che almeno uno dei componenti del Comitato per la Remunerazione possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politica retributiva. Ai lavori del Comitato per la Remunerazione 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 per la Remunerazione, 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, ii) l'Amministratore Delegato (che non partecipa alle riunioni del Comitato per le parti in cui sono deliberate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione) e iii) il Direttore *Group Human Resources & Organization* della Società.

Il Comitato per la Remunerazione:

- 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 il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni aziendali necessarie ed assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali. Il Comitato per la Remunerazione 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 per la Remunerazione verifica preventivamente che eventuali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio con particolare attenzione ai casi in cui 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.

Il Comitato per la Remunerazione 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 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 per la Remunerazione; 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 Remunerazione per la parte in cui sono trattate e quindi deliberate, proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione 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 per la Remunerazione 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 per la Remunerazione il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione nel rispetto delle previsioni relative alla composizione del Comitato per la Remunerazione.

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 unitarie annue. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto anche tenendo conto della partecipazione ai Comitati creati in seno al Consiglio e non è legata ai risultati economici della Società; tali Amministratori non sono 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 in carica alla data della presente relazione, avvenuta il 23 aprile 2015, 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 che possono essere autonomamente determinati dal Consiglio di Amministrazione. A fronte di tale deliberazione, il Consiglio in carica ha stabilito delle quote unitarie annue (pari a Euro 25.000 lordi) quale emolumento per la carica di Consigliere.

Per gli Amministratori partecipanti al Comitato Strategico, al Comitato Controllo e Rischi, al Comitato per la Remunerazione ed al Comitato per le Nomine (quest'ultimi tre previsti dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina come adottato dalla Società) il Consiglio in carica ha stabilito delle quote unitarie annue pari a Euro 20.000 lordi. 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. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre stabilito un ulteriore importo (pari a Euro 8.000 lordi per esercizio) in favore dell'Amministratore indipendente componente del Comitato Controllo e Rischi che, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere nominato membro dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Non è invece stato determinato alcun 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 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 2016, 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 (il cui ruolo è ricoperto dall'Amministratore Delegato) 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 2015 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 i ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono ripartite come segue:

- 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"),

Si precisa che l'articolazione della componente variabile della remunerazione prevede che l'ottenimento del premio da parte dei beneficiari sia collegato ad obiettivi economici, anche riferiti 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.

Con specifico riferimento alle previsioni del Codice di Autodisciplina adottato dalla Società, RCS MediaGroup:

- 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, con riferimento alle componenti variabili della remunerazione riconosciute, a partire dall'esercizio 2016, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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; ovvero, di chiedere la restituzione di premi già corrisposti entro un termine di 2 anni dall'erogazione, nei casi di:
 - o comportamenti fraudolenti o di colpa grave nello svolgimento del proprio ruolo attuati a danno della Società;
 - o erogazione del relativo importo 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 l'esercizio 2016, il Consiglio di Amministrazione, previa analisi e indicazione favorevole del Comitato per la Remunerazione in considerazione della cautela richiesta dal permanere di difficili condizioni dei mercati di riferimento, ha condiviso di mantenere un sostanziale blocco degli incrementi della componente retributiva fissa prevista per l'esercizio 2015 (in merito alla quale si rinvia a quanto indicato in relazione all'esercizio 2015 nell'ambito della Sezione II della presente Relazione). Inoltre, come già avvenuto per il 2015, anche per il 2016 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 risultano essere allineate alla necessità prevista dal Piano Industriale 2016-2018 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 massimo stabilito pari al 100% dei compensi fissi. Per tale componente è contrattualmente previsto quanto segue: 1) la fissazione degli obiettivi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la

Remunerazione, di anno in anno, unitamente ai criteri di calcolo degli importi dovuti nelle diverse ipotesi; 2) la liquidazione dell'eventuale premio avviene in funzione del raggiungimento degli obiettivi stessi, sempre previa verifica e su proposta del Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione.

Si prevede per il 2016 l'assegnazione di prefissati e misurabili obiettivi di carattere quantitativo rappresentati da indicatori economico-finanziari quali il *Free Cash Flow*, il Risultato Netto, l'EBITDA e la *performance* del titolo RCS MediaGroup in borsa rispetto ad uno specifico indice di riferimento del settore dei principali *competitor* sul mercato italiano.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è contrattualmente prevista la partecipazione al sistema "MBO" con un importo base, 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 sono legati ad indicatori economico/finanziari di Gruppo e ad indicatori di *performance* delle diverse aree di *business*/funzioni, 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 2016, come per l'esercizio 2015, non è peraltro stata prevista l'assegnazione di tale componente in considerazione del perdurare della difficile situazione di mercato e sino al pieno ripristino della profittabilità del Gruppo.

Fermo restando che, come indicato, non rientra nelle previsioni della Politica di Remunerazione attribuire *bonus* discrezionali, è comunque fatta salva la possibilità di attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, di *bonus* in relazione a specifiche operazioni e/o incarichi aventi particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo ed in presenza di *performance* eccellenti secondo criteri meritocratici, in funzione di obiettivi predeterminati 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 - si prevedono obiettivi parametrati in coerenza ai compiti assegnati, con riferimento quindi anche alle attività di controllo.

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

Come già evidenziato nelle Relazioni sulla Remunerazione relative agli esercizi precedenti, per taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche (nonché un limitato numero di altre risorse manageriali con un ruolo significativo nel Gruppo RCS), nel corso dell'esercizio 2014 era stato attivato un piano di incentivazione di medio/lungo termine su base monetaria che prevedeva la possibilità di dare luogo all'erogazione di premi solo nel momento in cui fosse stata realizzata una "*over performance*" rispetto ai livelli di redditività previsti nel precedente Piano per lo Sviluppo triennale 2013-2015. Gli obiettivi specifici di *performance* considerati rispetto a quelli previsti dal suddetto Piano erano: 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 era previsto 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 degli esercizi 2016 e 2017, sia alla permanenza del rapporto di lavoro da parte dei beneficiari nell’ambito di società del Gruppo RCS. Era prevista 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, valutasse 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 sospesa, come riportato nelle relazioni sulla remunerazione relative agli esercizi 2014 e 2015, su base volontaria, in considerazione del perdurare della difficile situazione di mercato e fino al pieno ripristino della profittabilità di Gruppo. In sede di consuntivazione degli obiettivi previsti nel suddetto piano di incentivazione, nella riunione del 21 marzo 2016, il Comitato per la Remunerazione ha verificato il mancato raggiungimento della “Soglia di Accesso”, oltre al mancato raggiungimento della profittabilità di Gruppo.

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo termine, il Consiglio di Amministrazione ha avviato, su proposta e parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, lo studio di un nuovo sistema di incentivazione di medio-lungo termine, avente come destinatari l’Amministratore Delegato e taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche (nonché un limitato numero di altre risorse manageriali con un ruolo significativo nel Gruppo RCS).

Il suddetto piano sarà legato al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari previsti dal Piano Industriale 2016-2018.

Si rammenta che le intese contrattuali con l’Amministratore Delegato prevedono la partecipazione ad un sistema di incentivazione di medio-lungo termine basato sul raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Industriale 2016-2018 di cui sopra, e che preveda, al raggiungimento del 100% degli obiettivi, l’erogazione di un importo lordo massimo contrattualmente predeterminato pari a 3 volte la somma complessiva dei compensi totali (fissi e variabili medi annui percepiti) contrattualmente previsti in funzione delle cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

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, così come per l’esercizio 2015 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 (il “CCNL”);
- 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).

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, 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**").

Non sono altresì previsti accordi tra la Società e i propri Amministratori in merito alla cessazione della rispettiva carica salvo per quanto attiene all'Amministratore Delegato (e Direttore Generale) Laura Cioli, il cui contratto prevede al riguardo che:

a) in caso di cessazione della carica di Amministratore Delegato della Società (la "**Carica**") e della delega di poteri gestori e di rappresentanza a lei attribuiti in tale qualità (la "**Delega**"), per qualunque motivo, fatta eccezione per il caso di revoca per giusta causa, Laura Cioli abbia diritto alla corresponsione di un Trattamento di fine mandato in misura pari al 7,41% di quanto complessivamente corrispostole per la durata dell'esercizio della medesima carica di Amministratore Delegato e delle relative deleghe tanto quale emolumento fisso quanto come emolumento variabile;

b) qualora, 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 (ivi inclusi, a titolo esemplificativo, la revoca anticipata, il mancato rinnovo alla scadenza dell'attuale mandato, la decadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione prima della scadenza del relativo mandato non seguita da rinnovo) o non siano assegnate la Carica e/o la Delega, Laura Cioli 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 Trattamento di fine mandato di cui sopra – ad un importo lordo, forfettario ed omnicomprendente, 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 massimi previsti per il calcolo di tali MBO. Tale diritto è inoltre riconosciuto a Laura Cioli anche nell'ipotesi in cui ella 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 della Delega 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 a Laura Cioli con le suddette cariche/deleghe (la "**Giusta Causa Convenzionale**").

A seguito del rinnovo della Carica e della Delega alla scadenza del primo mandato qualora, in assenza di una giusta causa intesa come per legge, venisse posto termine dalla Società al rapporto di dirigenza e/o con qualunque modalità, alla Carica e/o alla Delega, ovvero in caso di dimissioni di Laura Cioli in presenza di una Giusta Causa Convenzionale, la stessa avrà diritto alla corresponsione di un importo pari alla somma dell'emolumento fisso e dell' "**MBO AD**" cui avrebbe avuto diritto alla scadenza del secondo mandato. In aggiunta a tali previsioni sarà corrisposto a Laura Cioli un ulteriore importo lordo pari a: i) 30 mensilità in caso di cessazione del rapporto di dirigenza intervenuta entro la fine del sesto mese successivo alla data di rinnovo della Carica e della Delega; ii) 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto di dirigenza intervenuta tra il settimo e il dodicesimo mese successivo alla data di rinnovo della Carica e della Delega; iii) 18 mensilità in caso di cessazione del rapporto di dirigenza intervenuta

tra il tredicesimo ed il diciottesimo mese successivo alla data di rinnovo della Carica e della Delega; iv) 14 mensilità in caso di cessazione del rapporto di dirigenza intervenuta dopo la fine del diciottesimo mese successivo alla data di rinnovo della Carica e della Delega. Successivamente alla naturale scadenza del secondo mandato, all'eventuale cessazione del rapporto di lavoro subordinato, ovvero della Carica o della Delega, troverà applicazione la disciplina prevista dalla normativa e dal CCNL vigenti applicabili.

Con riferimento al sistema di incentivazione a medio-lungo termine a favore dell'Amministratore Delegato 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 2018), è previsto siano considerati i risultati consuntivi dell'ultimo anno completato del suddetto Piano 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 della Carica e/o della Delega, Laura Cioli risulta già impegnata per un periodo di 12 mesi successivi a detta cessazione, (periodo ridotto a 6 mesi 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, nel settore dell'editoria cartacea e digitale, nel territorio italiano. 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 20% delle retribuzioni e degli emolumenti complessivi.

Si prevede altresì che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, 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 2015 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 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 nessuno di tali altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all'esercizio 2015, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.

PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2015, 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

a) Consiglio di Amministrazione in carica dall'inizio dell'esercizio al 23 aprile 2015

In relazione al periodo di carica, gli Amministratori non esecutivi (tranne il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Angelo Provasoli, ma ivi compreso il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Roland Berger) hanno maturato un compenso unitario *pro rata temporis* calcolato su un importo annuo di 15.000 euro lordi, 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 (tutti in essere sino al 23 aprile 2015). 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 importo pari ad Euro 8.000 lordi. 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. Non vi è stato alcun 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 *pro rata temporis* è stato calcolato su una quota annua pari a 500.000 euro; si rammenta, come riportato nelle relazioni sulla remunerazione relative agli esercizi 2014 e 2015, che tale importo è stato ridotto, su base volontaria, in misura pari al 30%.

b) Consiglio di Amministrazione in carica dal 23 aprile 2015 al termine dell'esercizio

In relazione al rispettivo periodo di carica, gli Amministratori non esecutivi (tranne il Presidente del Consiglio di Amministrazione) hanno maturato un compenso unitario *pro rata temporis* su un importo annuo di 25.000 euro lordi, ridotto su base volontaria a 15.000 euro lordi, oltre ad un ulteriore compenso *pro rata temporis* calcolato pari a 20.000 euro lordi, ridotto su base volontaria a 15.000 euro lordi, per i consiglieri membri dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione. Si segnala che l'amministratore Mario Notari, membro del Comitato Controllo e Rischi a decorrere dal 18 dicembre 2015, ha maturato un compenso *pro rata temporis* relativo all'esercizio 2015.

L'Amministratore Dario Frigerio, 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 lordi. L'amministratore Teresa Cremisi risulta in carica dall'inizio dell'esercizio 2015, in quanto membro del Consiglio di Amministrazione cessato con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014.

In occasione del rinnovo degli organi di amministrazione e controllo l'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2015 ha altresì deliberato un emolumento complessivo per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 400.000 lordi da suddividersi tra i componenti del Consiglio di Amministrazione 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. Non vi è stato alcuno specifico ulteriore emolumento riconosciuto agli Amministratori Indipendenti. Per quanto attiene il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Maurizio Costa, Amministratore non esecutivo, fermo restando che il compenso per la carica di Amministratore è assorbito in quello per l'incarico speciale, il compenso fisso *pro rata temporis* è stato calcolato su una quota annua pari a 500.000 euro lordi, importo ridotto, su base volontaria, in misura pari al 30%.

Si segnala che la struttura della remunerazione del Consiglio di Amministrazione in carica è in linea con la politica di remunerazione predisposta per l'esercizio 2015, nonché con il principio secondo cui la remunerazione degli Amministratori non esecutivi deve essere commisurata all'impegno richiesto tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati e non prevedere componenti variabili della retribuzione né essere collegata ai risultati economici della Società.

Compensi dei membri del Collegio Sindacale

a) Collegio Sindacale in carica dall'inizio dell'esercizio sino al 23 aprile 2015

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea del 2 maggio 2012, con riferimento al periodo di carica, i Sindaci effettivi hanno maturato un emolumento fisso calcolato *pro rata temporis* su un importo di Euro 75.000 lordi annui, per il Presidente, ed euro 50.000 lordi annui per gli altri Sindaci effettivi, nonché uno specifico compenso aggiuntivo (su un importo di Euro 8.000 lordi annui) per il Sindaco effettivo Gabriella Chersicla, quale membro dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

b) Collegio Sindacale in carica a partire dal 23 aprile 2015 e sino al termine dell'esercizio

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea del 23 aprile 2015, con riferimento al periodo di carica, i Sindaci effettivi hanno maturato un emolumento fisso calcolato *pro rata temporis* su un importo di Euro 75.000 lordi annui, per il Presidente, ed Euro 50.000 lordi annui per gli altri Sindaci effettivi, nonché uno specifico compenso aggiuntivo (su un importo di Euro 8.000 lordi annui) per il Sindaco effettivo Gabriella Chersicla, quale membro dell'Organismo di Vigilanza

previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

a) Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dall'inizio dell'esercizio sino al giorno 8 ottobre 2015

Il trattamento retributivo previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di RCS MediaGroup, in carica sino al giorno 8 ottobre 2015, Pietro Scott Iovane, come illustrato nel dettaglio nella Tabella n. 1.2 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione, è 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 sulla remunerazione relativa all'esercizio 2014;
- benefici non monetari: relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi;
- indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.

Si precisa che il sistema "MBO" relativo all'emolumento variabile annuo per la carica di Amministratore Delegato (contrattualmente previsto) non è stato attivato anche per il 2015 in considerazione del deterioramento della situazione di mercato e d'accordo con l'interessato.

Come comunicato al mercato in data 8 ottobre 2015, con riferimento all'accordo di cessazione del rapporto di lavoro subordinato e del rapporto di amministrazione tra il dott. Pietro Scott Iovane e RCS MediaGroup il Consiglio di Amministrazione della Società in pari data, dopo aver compiuto le opportune verifiche e le necessarie valutazioni, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato che, ai sensi del predetto accordo, al dott. Iovane venisse corrisposta la somma lorda di Euro 150.000 nell'ambito di una transazione generale novativa che prevedesse la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alla data del 15 ottobre 2015 e la cessazione immediata del rapporto di amministrazione inscindibilmente connesso al rapporto di lavoro (*cfr.* tabella 1.2 della presente Relazione sulla Remunerazione).

Tale accordo ha superato in via consensuale quanto era previsto nell'accordo originario in tema di trattamento all'atto della cessazione prevedendo altresì il pagamento di un patto di non concorrenza riferito a tutti i *competitor* della Società che operano prevalentemente nel settore dell'editoria cartacea o digitale, valido su tutto il territorio italiano e spagnolo, della durata di 12 mesi a decorrere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro subordinato con la Società, e che comporta anche l'assunzione da parte del dott. Iovane di un complesso di ulteriori obbligazioni a tutela della Società e dell'intero Gruppo. A fronte di tali obbligazioni di non concorrenza e del loro regolare adempimento, è stata prevista la corresponsione al dott. Iovane di un compenso lordo complessivo pari ad Euro 600.000, versato in rate trimestrali uguali posticipate a decorrere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Nel mese di novembre 2015 sono stati corrisposti al dott. Iovane il Trattamento di fine rapporto (versato al relativo Fondo per la parte non accantonata presso la Società), le competenze di fine rapporto maturate ai sensi di legge e il Trattamento di fine mandato previsto in relazione agli incarichi di amministrazione ricoperti dal contratto sottoscritto con il dott. Iovane nel 2012.

b) Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dal 12 novembre 2015

Il trattamento retributivo relativo all'esercizio 2015 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di RCS MediaGroup in carica dal 12 novembre 2015, Laura Cioli, come illustrato nel dettaglio nella Tabella n. 1.1 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione, risulta essere 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);
- benefici non monetari: relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi.

Si precisa che quanto indicato risulta in applicazione delle rilevanti disposizioni contrattuali concluse tra la Società e Laura Cioli approvate dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Collegio Sindacale e su proposta e parere favorevole del Comitato per la Remunerazione (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).

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

Nel corso dell'esercizio 2015 e sino al 22 febbraio 2016 erano considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche le seguenti posizioni:

- il Direttore *Finance Legal & Purchasing* della Società;
- il Direttore *Marketing & New Business* della Società;
- il Direttore *Human Resources, Organization & Operations* della Società;
- 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*);
- 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.).

Il trattamento retributivo relativo all'esercizio 2015 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2015 (come da Tabella n. 1.1 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione) è 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.

Si precisa che il sistema di *bonus* annuale “MBO” non è stato attivato con riguardo a Dirigenti con Responsabilità Strategiche in considerazione del perdurante deterioramento della situazione di mercato.

Ad un Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato attribuito nella prima parte dell’esercizio 2015, a seguito di approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, un incentivo di tipo monetario legato alla positiva conclusione di una operazione straordinaria.

Si segnala inoltre che, in coerenza con quanto descritto nella Politica sulla Remunerazione, per un diverso Dirigente con Responsabilità Strategiche 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.

Per quanto concerne i trattamenti previsti in caso di cessazione e di scioglimento del rapporto di lavoro nel corso del 2015 non sono stati previsti accordi atti a regolare *ex ante* gli aspetti connessi all’eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (il già richiamato “paracadute”).

Si segnala che nel corso del 2015 è stato rinnovato l’accordo deliberato nel 2011 dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo allora vigente, ai sensi del quale è prevista in favore di un Dirigente con Responsabilità Strategiche l’erogazione di un’indennità 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, nonché un indennizzo definito in misura fissa a seguito di accordi sottoscritti nel corso del 2015.

SECONDA PARTE

Tab. 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in carica al 31 dicembre 2015)

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					
Maurizio Costa	Presidente	23/04/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	242 ⁽¹⁾						242		
Laura Cioli ⁽²⁾	Amministratore Delegato e Direttore Generale	23/04/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	103 ⁽³⁾	8			2 ⁽⁴⁾		113		
Gerardo Braggiotti	Consigliere ^	23/04/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	10	10					20		
Paolo Colonna	Consigliere *	23/04/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	10	10					20		
Teresa Cremisi ⁽⁵⁾	Consigliere ^ ♦	01/01/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	15	20					35		
Dario Frigerio	Consigliere ^ ♦	23/04/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	10	24				5	39		
Thomas Mockridge	Consigliere *	23/04/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	10	10					20		
Mario Notari ⁽⁶⁾	Consigliere	16/12/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	1	1					2		
Stefano Simontacchi	Consigliere ° ♦	23/04/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	10	20					30		
Lorenzo Caprio	Sindaco Pres.	23/04/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	52						52		
Gabriella Chersicla ⁽⁷⁾	Sindaco ■	01/01/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	50					8	58		
Enrico Maria Colombo	Sindaco	23/04/2015 -31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017	35						35		
Dirigenti con responsabilità strategiche: 6				2.263				137		2.400		
Compensi nella società che redige il Bilancio				2.461	103			119	13	2.696		
Compensi da controllate e collegate				1.132		204		228		1.564		
Totale				3.593	103	204		348	13	4.261		

seguono note

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

(2) Eletta amministratrice e membro del Comitato Controllo e Rischi in data 23 aprile 2015; carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale conferita in data 12 novembre 2015.

(3) Percepisce una retribuzione lorda annua pari a 550.000 euro per la carica di Direttore Generale ed un emolumento fisso pari a 200.000 euro lordi per la carica di Amministratore Delegato.

L'importo riportato in tabella tiene conto della autoriduzione da parte di Laura Cioli rispetto al compenso previsto (come specificato nella sezione 2).

(4) 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 a Laura Cioli di esercitare la carica di Amministratore Delegato e le relative deleghe di poteri, ella 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, Laura Cioli 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).

(5) Carica scaduta in data 23 aprile 2015 e rinnovata nella medesima data

(6) Membro del Comitato Controllo Rischi e del Comitato Nomine dal 18 dicembre 2015

(7) Carica scaduta in data 23 aprile 2015 e rinnovata nella medesima data

- MEMBRO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI DAL 30 APRILE 2015
- ^ MEMBRO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE DAL 30 APRILE 2015
- * MEMBRO DEL COMITATO STRATEGICO DAL 30 APRILE 2015
- ◆ MEMBRO DEL COMITATO NOMINE DAL 30 APRILE 2015
- MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DAL 30 APRILE 2015

Tab. 1.2 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (cessati antecedentemente al termine dell'esercizio 2015)

Valori in migliaia di euro												
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	1 Compensi Fissi	2 Compensi per la partecipazione ai comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Angelo Provasoli	Presidente	01/01/2015 - 23/04/2015	Assemblea approvazione bilancio 2014	139 ⁽¹⁾						139		
Pietro Scott Iovane	Amm.Deleg. e Dir.Gen.	01/01/2015 - 8/10/2015	8 ottobre 2015 ⁽²⁾	540 ⁽³⁾				22 ⁽⁴⁾		562		807
Roland Berger	Consigliere e Vicepresidente ^	01/01/2015 - 23/04/2015	Assemblea approvazione bilancio 2014	9	5					14		
Fulvio Conti	Consigliere °	01/01/2015 - 23/04/2015	Assemblea approvazione bilancio 2014	5	5					10		
Luca Garavoglia	Consigliere ° ^	01/01/2015 - 23/04/2015	Assemblea approvazione bilancio 2014	5	9					14		
Attilio Guameri	Consigliere	01/01/2015 - 23/04/2015	Assemblea approvazione bilancio 2014	5						5		
Piergaetano Marchetti	Consigliere °	01/01/2015 - 23/04/2015	Assemblea approvazione bilancio 2014	5	5					10		
Laura Carla Maria Mengoni	Consigliere ° ^	01/01/2015 - 23/04/2015	Assemblea approvazione bilancio 2014	5	9				2	16		
Giuseppe Lombardi	Sindaco Pres.	01/01/2015 - 23/04/2015	Assemblea approvazione bilancio 2014	23								
Pietro Manzonetto	Sindaco	01/01/2015 - 23/04/2015	Assemblea approvazione bilancio 2014	15						15		
Dirigenti con responsabilità strategiche:												
Compensi nella società che redige il Bilancio				751	33			22	2	785		807
Compensi da controllate e collegate												
Totale				751	33			22	2	785		807

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

(2) Carica scaduta in data 23 aprile 2015, rinnovata in data 23 aprile 2015, cessato in data 8 ottobre 2015.

(3) Tale importo è conseguenza della autoriduzione da parte del dr. Iovane, intervenuta lo scorso esercizio, rispetto al compenso previsto (come specificato nella Relazione dello scorso anno).

(4) I benefici non monetari si riferiscono all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze vita e infortuni ed ai fondi pensione integrativi.

^ Membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine sino al 23 aprile 2015.

° Membro del Comitato Controllo e Rischi sino al 23 aprile 2015.

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
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
	compensi nella società che redige il bilancio								
1	compensi da controllate e collegate	18 maggio 2015		204					
Totale				204					

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

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 2015						
Maurizio Costa	Presidente	RCS MediaGroup		400.000		400.000
Laura Cioli	Amm.re Delegato e Dir. Generale	RCS MediaGroup		400.000		400.000
Teresa Cremisi	Amministratore					
Gerardo Braggiotti	Amministratore					
Thomas Mockridge	Amministratore					
Stefano Simontacchi	Amministratore					
Dario Frigerio	Amministratore					
Paolo Colonna	Amministratore					
Mario Notari	Amministratore					
Lorenzo Caprio	Presidente Coll. Sindacale					
Gabriella Chersicla	Sindaco Effettivo					
Enrico Maria Colombo	Sindaco Effettivo					
B) Cessati nel corso dell'esercizio 2015						
Angelo Provasoli	Presidente					
Roland Berger	Vice Presidente					
Pietro Scotti Iovane	Amm.re Delegato e Dir. Generale					
Fulvio Conti	Amministratore					
Luca Garavoglia	Amministratore					
Attilio Guarneri	Amministratore	RCS MediaGroup	3			3
Piergaetano Marchetti	Amministratore					
Laura Mengoni	Amministratore					
Giuseppe Lombardi	Presidente Coll. Sindacale	RCS MediaGroup	15			15
Pietro Manzonetto	Sindaco Effettivo					

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, 6 aprile 2016

per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Maurizio Costa