



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

1. SEZIONE I

La presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) illustra la politica di RCS MediaGroup S.p.A. (di seguito “**RCS MediaGroup**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione per l’esercizio 2017 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 e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (individuati come di seguito indicato). Salvo per quanto attiene una breve introduzione di carattere generale, si forniscono quindi le informazioni richieste dall’Allegato 3A Schema 7-bis del Regolamento di cui alla Delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni. Sono fornite inoltre informazioni in relazione ai compensi dei membri del Collegio Sindacale e alla 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 è a capo di uno dei principali gruppi editoriali multimediali a livello internazionale: forte di una *leadership* stabile e indipendente, opera da sempre nel rispetto dei principi di libertà, correttezza e pluralismo.

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.

1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE, PREDISPOSIZIONE ED ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica in materia di remunerazione riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di quest’ultima e di società dalla medesima controllate a 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 17 marzo 2017:

- il Direttore *Group Chief Financial Officer* della Società;
- il Direttore *Group Human Resources & Organization* della Società;
- 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*

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

La politica sulla remunerazione per l'esercizio 2017 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 marzo 2017 (la "**Politica sulla Remunerazione**") tenuto conto delle attività istruttorie e propositive svolte dal Comitato Remunerazione e Nomine di RCS MediaGroup (il "**Comitato**"), in applicazione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina come adottate dalla Società.

Al riguardo si ricorda inoltre che, ai sensi della 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 (consultabile sul sito *internet* della Società www.rcsmediagroup.it alla sezione Governance) (la "**Procedura Parti Correlate**"), 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, nonché le deliberazioni inerenti i compensi di Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (quali considerati in base alla Procedura Parti Correlate) sono 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 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 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.

1.1.2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine

I componenti del Comitato in carica alla data della presente Relazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione del 3 ottobre 2016, a seguito del rinnovo dell'organo di amministrazione da parte dell'Assemblea del 26 settembre 2016 .

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

- Maria Capparelli (Presidente)
- Diego Della Valle
- Stefania Petruccioli.

Si segnala che sino al 26 settembre 2016 erano istituiti un Comitato per la Remunerazione ed un

Comitato per le Nomine, essendo il Comitato Remunerazione 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 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 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 (che non partecipa alle riunioni del Comitato per le parti in cui sono deliberate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione), 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 in materia di 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 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 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 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 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 parte in cui sono trattate e quindi deliberate, proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria 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.]

1.2 POLITICA DI REMUNERAZIONE CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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.

Si ricorda che in occasione della nomina del Consiglio in carica alla data della presente Relazione, avvenuta il 26 settembre 2016, l'Assemblea ha stabilito un emolumento complessivo per esercizio (pari a Euro 350.000 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 20.000 lordi) quale emolumento per la carica di Consigliere.

Per gli amministratori membri del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio in carica ha stabilito delle quote unitarie annue pari a Euro 13.000 lordi per il Comitato Remunerazione e Nomine e pari a Euro 25.000 lordi per il Comitato Controllo e Rischi. 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 e dell'Amministratore designato quale Lead Independent Director. Non è invece stato determinato alcun ulteriore emolumento in favore degli Amministratori Indipendenti.

1.3 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 e ai 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.

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 e dei 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 2016 e con quanto considerato in relazione alla gestione dei rischi relativi all'attività.

In linea con quanto finora espresso, le principali componenti della retribuzione dell'Amministratore Delegato e degli ulteriori Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche potranno essere ripartite come segue:

- una componente fissa annua 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.

Si segnala che, in considerazione della cautela richiesta dal permanere di difficili condizioni dei mercati di riferimento e in continuità con gli esercizi precedenti, anche per il 2017 non si prevede di assegnare componenti variabili - né annuali (MBO) né di medio/lungo termine (LTI) -, salvo quanto di seguito specificato al paragrafo 1.4.2.

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 in favore dell'Amministratore Delegato 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.

1.4 DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI

1.4.1 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 2017, 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 2016 (in merito alla quale si rinvia a quanto indicato in relazione all'esercizio 2016 nell'ambito della Sezione II della presente Relazione).

Per quanto riguarda il Presidente e Amministratore Delegato Urbano Cairo, in data 17 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di determinare in Euro 750.000 la

componente fissa annua lorda dell'emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile.

Per quanto riguarda l'amministratore esecutivo Marco Pompignoli, in data 17 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di determinare in Euro 300.000 la componente fissa annua lorda dell'emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile.

1.4.2 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.

Il Consiglio di Amministrazione della Società in data 17 marzo 2017 ha deliberato di assegnare (i) al Presidente ed Amministratore Delegato Urbano Cairo un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 750.000, (ii) all'amministratore esecutivo Marco Pompignoli un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 100.000, in entrambi i casi al raggiungimento degli obiettivi che saranno fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista la partecipazione al sistema "MBO" eventualmente deliberato dal Consiglio, 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 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 2017, come per l'esercizio 2016, 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 di *bonus* in relazione a i) specifiche operazioni e/o incarichi aventi particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo ii) in presenza di *performance* eccellenti secondo criteri meritocratici, in funzione di obiettivi predeterminati iii) in funzione della riduzione dei tempi di entrata in una posizione rilevante.

Con riferimento al responsabile della funzione *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 si prevedono obiettivi parametrati in coerenza ai compiti assegnati, con riferimento quindi anche alle attività di controllo.

1.4.3 Componente variabile di medio-lungo termine (“LTP”)

Nel corso dell’esercizio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un piano LTI a beneficio dell’allora Amministratore Delegato e Direttore Generale, Laura Cioli, per taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per un limitato numero di altre risorse manageriali con un ruolo significativo nel Gruppo RCS. Si specifica che, anche a seguito delle vicende societarie che hanno interessato il Gruppo RCS, non è stata avviata la procedura per l’individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e altre risorse manageriali destinatari del piano LTI, la cui implementazione è stata sospesa.

La Società si riserva di valutare in futuro l’avvio di un nuovo piano LTI.

1.5 POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

Per quanto riguarda i benefici di natura non monetaria a favore del Presidente e Amministratore Delegato e dell’Amministratore Esecutivo, non sono stati al momento previsti benefici di natura non monetaria.

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come per l’esercizio 2016, si prevede, in linea con il *benchmark* 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).

1.6 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, 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.

Si prevede altresì che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, 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 due Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultano essere interessati da un patto di non concorrenza.

2 SEZIONE II

La presente Sezione illustra i compensi relativi all'esercizio 2016 corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo in particolare le informazioni previste 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.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si precisa che nella presente sezione viene indicata la remunerazione corrisposta a favore dei soggetti individuati come tali nell'esercizio 2016. Si precisa altresì nessuno di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all'esercizio 2016, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per l'Amministratore Delegato della Società.

PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2016, 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.

2.1 Compensi degli Amministratori non esecutivi (anche indipendenti) e per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione

a) Amministratori in carica dall'inizio dell'esercizio al 3 agosto 2016

In relazione al rispettivo periodo di carica, gli Amministratori non esecutivi (tranne il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Maurizio Costa) 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. Per quanto attiene al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Maurizio Costa, Amministratore non esecutivo, fermo restando che il compenso per la carica di Amministratore stabilito dall'Assemblea è stato assorbito in quello per l'incarico speciale, il compenso fisso è stato determinato in 500.000 euro lordi annui, importo ridotto, su base volontaria, del 30%.

In data 3 agosto 2016, il Presidente Maurizio Costa, l'Amministratore Delegato Laura Cioli e il Consigliere Indipendente Gerardo Braggiotti hanno rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche ricoperte nella Società con effetto immediato.

b) Amministratori in carica dal 3 agosto 2016 al 25 settembre 2016

Il Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2016 ha proceduto a nominare per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, Urbano Cairo - nominandolo Presidente e Amministratore Delegato - Stefania Petruccioli e Marco Pompignoli. Ai consiglieri cooptati è stato attribuito, *pro rata temporis*, il medesimo compenso stabilito per la carica di amministratore dall'Assemblea del 23 aprile 2015.

I membri del Consiglio di Amministrazione - come integrati in data 3 agosto 2016 - hanno maturato un compenso *pro rata temporis* relativo al periodo compreso tra il 3 agosto 2016 e il 25 settembre 2016, per gli stessi importi indicati nel precedente punto a).

L'Amministratore Dario Frigerio, in carica fino al 26 settembre 2016, in qualità di membro anche 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 *pro rata temporis* relativo ad un importo annuo di Euro 8.000 lordi.

c) Amministratori in carica successivamente al 25 settembre 2016

In occasione della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea dei Soci del 26 settembre 2016, quest'ultima ha deliberato un emolumento complessivo per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 350.000 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. In relazione al rispettivo periodo di carica gli Amministratori non esecutivi hanno maturato un compenso unitario *pro rata temporis* su un importo annuo di 20.000 euro lordi (come determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 3 ottobre 2016); per l'Amministratore non esecutivo Maria Capparelli, nominata *lead independent director*, è stato previsto un ulteriore compenso *pro rata temporis* su un importo annuo di 8.000 euro lordi. Per i consiglieri membri del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi è stato previsto un ulteriore compenso *pro rata temporis* su un importo annuo rispettivamente pari a 13.000 e 25.000 euro lordi.

Per quanto attiene al Presidente del Consiglio di Amministrazione (nonché Amministratore Delegato), Urbano Cairo, e all'amministratore esecutivo Marco Pompignoli, non è stato previsto alcun compenso per le speciali cariche da questi ricoperte nella Società, in quanto quest'ultimi hanno rinunciato su base volontaria a tali compensi per l'esercizio 2016.

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 2016, 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.

2.2 Compensi dei membri del Collegio Sindacale

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 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 corrisposto *pro rata temporis* (su un importo di Euro 8.000 lordi annui) rispettivamente (i) al Sindaco effettivo Gabriella Chersicla fino al 3 ottobre 2016, ed (ii) al Presidente del Collegio Sindacale a partire dal 3 ottobre 2016, a ciascuno in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

2.3 Compensi dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi

a) Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dall'inizio dell'esercizio sino al giorno 3 agosto 2016

Il trattamento retributivo previsto 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, risultava 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) autoridotti del 10% su base volontaria;
- benefici non monetari: relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi.

Come comunicato al mercato in data 3 agosto 2016, con riferimento all'accordo di cessazione del rapporto di lavoro subordinato e del rapporto di amministrazione tra Laura Cioli e RCS MediaGroup, il Consiglio di Amministrazione della Società in pari data, dopo aver compiuto le opportune verifiche e le necessarie valutazioni, ha deliberato che, nell'ambito di una transazione generale novativa che prevedeva la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alla data del 3 agosto 2016 e la cessazione immediata del rapporto di amministrazione inscindibilmente connesso al rapporto di lavoro, venisse corrisposta a Laura Cioli la somma lorda di euro 3.750.000.

Tale accordo ha altresì previsto a carico di Laura Cioli la permanenza del patto di non concorrenza pattuito nel 2015, al momento dell'assunzione, riferito a tutti i *competitor* del gruppo che operano prevalentemente nel settore dell'editoria cartacea e/o digitale, valido su tutto il territorio italiano, della durata di 6 mesi a decorrere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro subordinato con la Società. Non è stato previsto alcun compenso ulteriore in favore di Laura Cioli a fronte delle suddette obbligazioni di non concorrenza e del loro regolare adempimento, essendo il corrispettivo del patto di non concorrenza costituito dal 20% degli importi complessivamente già corrisposti a Laura Cioli nel corso del rapporto.

Le attribuzioni sopra indicate sono state determinate in conformità e in coerenza con quanto indicato nella Politica di Remunerazione pubblicata dalla Società, sulla base degli obblighi assunti con Laura Cioli nel 2015 in occasione della instaurazione del rapporto di lavoro subordinato con la Società.

L'accordo transattivo con l'ing. Laura Cioli, prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, è stato esaminato dal Comitato Remunerazione di RCS MediaGroup in data 2 agosto 2016, composto esclusivamente da amministratori indipendenti e non correlati, che ha espresso il proprio motivato parere favorevole alla conclusione dell'accordo.

b) Amministratore Delegato e Amministratore Esecutivo in carica dal 3 agosto e sino al termine dell'esercizio

Con riferimento all'Amministratore Delegato (nonché Presidente), Urbano Cairo, ed all'Amministratore Esecutivo Marco Pompignoli non sono stati previsti compensi per le particolari cariche da questi rivestiti nella Società, a seguito della rinuncia degli interessati su base volontaria a

tale remunerazione aggiuntiva per l'esercizio 2016, percependo quindi entrambi solo il compenso previsto come consigliere stabilito dall'Assemblea del 26 settembre 2016.

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

Nel corso dell'esercizio 2016 e sino alla data della presente relazione sono stati considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche le seguenti posizioni:

- il Direttore *Group Chief Financial Officer* della Società;
- il Direttore *Group Human Resources & Organization* della Società;
- 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*

Il trattamento retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2016 (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. Nel corso del 2016 sono stati attribuiti a taluni Dirigenti con responsabilità strategiche e a un numero limitato di altre risorse manageriali *bonus discrezionali* in funzione di obiettivi predeterminati secondo le logiche riportate nella sezione I della presente Relazione.

Si segnala inoltre che, in coerenza con quanto descritto nella Politica sulla Remunerazione, per due Dirigenti con Responsabilità Strategiche è rimasta in essere la disposizione contrattuale che prevede un patto di non concorrenza che comporterebbe, al momento della 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 - i Dirigenti stessi non prestino 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 2016 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"), permanendo in essere quanto di seguito riportato:

- per un Dirigente con Responsabilità Strategiche è contrattualmente prevista una indennità pari a 3,6 volte i compensi fissi nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decisione unilaterale della Società, salvo giusta causa, oppure nel caso in cui il Dirigente termini il rapporto di lavoro volontariamente in presenza di predeterminate cause indicate contrattualmente, quali i) perdita o riduzione dei poteri, ii) modifiche della posizione professionale, salvo accordo tra le parti, iii) modifiche sostanziali dell'attività d'impresa, iv) perdita del livello gerarchico, v) cambio di proprietà;
- per un altro Dirigente con Responsabilità Strategiche è contrattualmente prevista una indennità nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decisione unilaterale della Società, salvo giusta causa, pari a 3 volte i compensi fissi e variabili (MBO).

SECONDA PARTE

Tab. 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in carica al 31 dicembre 2016)

Valori in migliaia di euro

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	1	2	3		4	5	6	7	8
				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					
Urbano Cairo	Presidente e Amministratore Delegato	03/08/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	7 ⁽¹⁾						7		
Marco Pompignoli	Consigliere ⁽²⁾	03/08/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	7 ⁽³⁾						7		
Marilyn Capparelli	Consigliere ^	26/09/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	5	3				2 ⁽⁴⁾	10		
Carlo Cimbri	Consigliere	26/09/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	5						5		
Alessandra Dalmonte	Consigliere° ■	26/09/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	5	6				2	13		
Diego Della Valle	Consigliere^	26/09/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	5	3					8		
Veronica Gava	Consigliere°	26/09/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	5	6					11		
Gaetano Miccichè	Consigliere	26/09/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	5						5		
Stefania Petruccioli	Consigliere °^	03/08/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	7	9					16		
Stefano Simontacchi	Consigliere	01/01/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	16 ⁽⁴⁾	22 ⁽⁵⁾					38		
Marco Tronchetti Provera	Consigliere	26/09/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018	5						5		
Lorenzo Caprio	Sindaco Presidente ■	01/01/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	75					2	77		
Gabriella Chersicla	Sindaco	01/01/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	50					6 ⁽⁶⁾	56		
Enrico Maria Colombo	Sindaco	01/01/2016 -31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	50						50		
Dirigenti con responsabilità strategiche: 6				1.537		413		105		2.055		
Compensi nella società che redige il Bilancio				1.784	49	413		105	12	2.363		
Compensi da controllate e collegate				753				208		961		
Totale				2.537	49	413		313	12	3.324		

seguono note

- (1) Il Presidente e Amministratore Delegato, Urbano Cairo, ha rinunciato per il 2016 all'attribuzione di un ulteriore compenso per la carica.
- (2) Il Consigliere Marco Pompignoli ricopre l'incarico di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.
- (3) Il Consigliere Marco Pompignoli, ha rinunciato per il 2016 all'attribuzione di un ulteriore compenso per la carica.
- (4) Il Consigliere Marilu' Capparelli è stata nominata Lead Independent Director in data 26 ottobre 2016 ed in virtù di tale carica ha percepito un ulteriore compenso rispetto a quello di consigliere per un valore di 2.000 euro lordi.
- (5) Il Consigliere Stefano Simontacchi, in carica dal 1 gennaio 2016, ha percepito un compenso in qualità di membro del Comitato Nomine e del Comitato Controllo e Rischi fino al 25 settembre 2016.
- (6) Il Sindaco Gabriella Chersicla, in carica dal 1 gennaio 2016, ha percepito un compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza fino al 25 settembre 2016.

- MEMBRO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI DAL 3 OTTOBRE 2016
- ^ MEMBRO DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE DAL 3 OTTOBRE 2016
- MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DAL 3 OTTOBRE 2016

Tab. 1.2 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (cessati antecedentemente al termine dell'esercizio 2016)

Valori in migliaia di euro

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	1	2	3		4	5	6	7	8
				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	01/01/2016-3/08/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	207 ⁽¹⁾						207		
Laura Cioli	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2016-3/08/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	395 ⁽²⁾				20 ⁽³⁾		415		3.759
Gerardo Braggiotti	Consigliere ^	01/01/2016-3/08/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	9	9					18		
Paolo Colonna	Consigliere	01/01/2016-25/09/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	11					4	15		
Teresa Cremisi	Consigliere ^* ♦	01/01/2016-25/09/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	11	22					33		
Dario Frigerio	Consigliere^v* ■	01/01/2016-25/09/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	11	32					43		
Thomas Mockridge	Consigliere	01/01/2016-25/09/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	11						11		
Mario Notari	Consigliere*	01/01/2016-25/09/2016	Assemblea approvazione bilancio 2017	11	11					22		
Dirigenti con responsabilità strategiche: 1				305				16		321		350 ⁽⁴⁾
Compensi nella società che redige il Bilancio				971	74			36	4	1.085		4.109
Compensi da controllate e collegate										0		
Totale				971	74	0		36	4	1.085		4.109

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

(2) Tale importo è conseguenza della autoriduzione da parte dell' Amministratore Delegato e Direttore Generale rispetto al compenso previsto (come specificato nella sezione 2).

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

(4) Importo riconosciuto a titolo transattivo.

Tab. 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei 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	
6	compensi nella società che redige il bilancio		413						
	compensi da controllate e collegate								
Totale			413						

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 2016						
Urbano Roberto Cairo	Presidente e Amm.re Delegato	RCS MediaGroup	311.517.774	1.570.000		313.087.774
Maria Capparelli	Amministratore					
Carlo Cimbri	Amministratore					
Alessandra Dalmonte	Amministratore					
Diego Della Valle	Amministratore	RCS MediaGroup	38.225.516	67 *		38.225.583
Verinica Gava	Amministratore					
Gaetano Miccichè	Amministratore					
Stefania Petruccioli	Amministratore					
Marco Pompignoli	Amministratore					
Stefano Simontacchi	Amministratore	RCS MediaGroup	0	495.278		495.278
Marco Tronchetti Provera	Amministratore					
Lorenzo Caprio	Presidente Coll. Sindacale					
Gabriella Chersicla	Sindaco Effettivo					
Enrico Maria Colombo	Sindaco Effettivo					
B) Cessati nel corso dell'esercizio 2016						
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					
Dario Frigerio	Amministratore					
Paolo Colonna	Amministratore					
Mario Notari	Amministratore					

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.

* Assegnazione dividendo in natura da FCA N.V.

Milano, 5 aprile 2017

per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Urbano Cairo