



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2019**

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/98, in conformità all'articolo 84-quater del Regolamento di cui alla Deliberazione Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni, e all'art. 6 del Codice di Autodisciplina

18 MARZO 2019

Via Angelo Rizzoli 8 - 20132 Milano  
Capitale sociale € 270.000.000 Registro Imprese e Codice Fiscale/Partita IVA n. 12086540155 R.E.A. 1524326

## INDICE

SEZIONE PRIMA – Politica di remunerazione per l’esercizio 2019 .....	4
I.1 Introduzione.....	4
I.2 Ambito di applicazione.....	5
I.3 Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione .....	5
I.4 Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine.....	6
I.6 Politica di remunerazione con riferimento agli amministratori non esecutivi .....	8
I.6.1 Finalità.....	8
I.6.2 Cambiamenti rispetto all’esercizio precedente .....	8
I.7 Politica di remunerazione con riferimento agli amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	9
I.7.1 Principi, finalità e cambiamenti rispetto all’esercizio precedente .....	9
I.7.2 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili.....	12
I.7.2.1 Componente fissa.....	12
I.7.2.2 Componente variabile annuale (MBO).....	13
I.7.2.3 Componente variabile a medio-lungo termine (LTI) .....	15
I.7.2.4 Obblighi di mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari .....	15
I.7.3 Benefici non monetari.....	15
I.7.4 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto .....	16
SEZIONE SECONDA – Compensi corrisposti nell’esercizio 2018.....	17
Introduzione .....	17
Parte Prima.....	17
II.1 Compensi degli Amministratori non esecutivi.....	17
II.2 Compensi per la carica di componente del collegio sindacale .....	18
II.3 Compensi del Presidente e degli Amministratori Esecutivi .....	19

II.4 Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	20
Parte Seconda.....	22

## SEZIONE PRIMA – Politica di remunerazione per l’esercizio 2019

### I.1 Introduzione

La Sezione Prima della presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) illustra la politica di RCS MediaGroup S.p.A. (di seguito “**RCS MediaGroup**”, “**RCS**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione per l’esercizio 2019 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 in conformità alla definizione contenuta nell’allegato 1 al Regolamento adottato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato, in materia di operazioni con parti correlate (il “**Regolamento OPC**”). In particolare, ai fini della presente Relazione, per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i soggetti - così come definiti dalla Procedura Parti Correlate (come di seguito definita) - che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e/o del gruppo che fa capo alla Società (il “**Gruppo**”), di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (“**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”).

Si forniscono quindi le informazioni richieste dal Regolamento di cui alla Delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni (“**Regolamento Emittenti**”), nell’Allegato 3A Schema 7-bis. Si forniscono, 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.

La politica di remunerazione di RCS MediaGroup 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.

La presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società - su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine - in data 18 marzo 2019.

## I.2 Ambito di applicazione

La politica di remunerazione riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Tenuto conto della struttura organizzativa della Società e delle società controllate di rilevanza strategica, il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 18 marzo 2019, ha individuato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- 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, nella raccolta pubblicitaria e negli eventi sportivi (Direttore Generale News Italy, Direttore Generale Pubblicità, Direttore Generale Gazzetta dello Sport, Direttore Sport);
- 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;

## I.3 Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione

La politica di remunerazione per l'esercizio 2019 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 marzo 2019 (la "**Politica di 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 4 agosto 2017 (consultabile sul sito internet della Società [www.rcsmediagroup.it](http://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 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 *benchmark* di mercato. La Politica di Remunerazione della Società non è stata comunque definita utilizzando, come riferimento, politiche retributive di altre società.

## I.4 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.

È stato valutato dal Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina, 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 e 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 (ii) il Direttore Group Human Resources & Organization della Società.

Per quanto attiene la remunerazione, il Comitato:

- 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 (e 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 riceve dalla Società la dotazione finanziaria necessaria per lo svolgimento delle sue funzioni e, se ritenuto necessario, può avvalersi dell'opera di consulenti esterni, in particolare esperti in materia di politiche retributive utilizzando le risorse finanziarie messe a disposizione dal Consiglio di Amministrazione, anche 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.

## **I.6 Politica di remunerazione con riferimento agli amministratori non esecutivi**

### ***I.6.1 Finalità***

La Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione degli amministratori non esecutivi sia commisurata all'impegno richiesto, anche tenendo conto della partecipazione ai Comitati creati in seno al Consiglio, e non sia legata ai risultati economici della Società. In particolare, gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

Pertanto, ferma restando la competenza dell'assemblea nella determinazione del compenso per il Consiglio di Amministrazione, la Politica di Remunerazione 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.

### ***I.6.2 Cambiamenti rispetto all'esercizio precedente***

Si ricorda che, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione 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 di Amministrazione del 3 ottobre 2016 ha stabilito per il Consiglio in carica 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, 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.

Si ricorda che, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, l'attuale Consiglio di Amministrazione scade e l'assemblea dei soci sarà chiamata a nominare un nuovo Consiglio di Amministrazione; ferma restando la competenza dell'assemblea a determinare, in sede di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, il compenso spettante ai membri dello stesso, nel caso in cui - come avvenuto in occasione dell'assemblea del 26 settembre 2016 - l'assemblea rimetta al Consiglio di Amministrazione la ripartizione tra i propri membri di un importo complessivo (ferma restando la determinazione, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, c.c. della remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche, su cui si veda *infra*), si ritiene coerente con le finalità della Politica di Remunerazione sopra descritte una ripartizione in quote unitarie sostanzialmente in linea con quella prevista per il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente relazione, come sopra descritta. Non sono, pertanto, previste variazioni della Politica di Remunerazione degli amministratori non esecutivi rispetto alla corrispondente politica di remunerazione sottoposta al voto consuntivo dell'assemblea dei soci in sede di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

## **I.7 Politica di remunerazione con riferimento agli amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

### ***I.7.1 Principi, finalità e cambiamenti rispetto all'esercizio precedente***

Con riferimento agli amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica di Remunerazione 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 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.

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 e 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 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.

In linea con quanto finora espresso e in linea con la prassi di mercato di riferimento, 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, per gli amministratori esecutivi, 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*, di seguito anche "**MBO**");
- una componente variabile di medio/lungo termine (c.d. *Long Term Incentive*, di seguito anche "**LTI**").

L'articolazione della componente variabile della remunerazione collega l'ottenimento del premio da parte dei beneficiari a 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.

Fermo restando quanto sopra, per quanto attiene l'applicazione per l'esercizio 2019 della remunerazione a breve termine (MBO) e del sistema d'incentivazione a medio - lungo termine (LTI), si vedano, rispettivamente, i successivi paragrafi I.7.2.2. e I.7.2.3.

Infine, con specifico riferimento alle previsioni del Codice di Autodisciplina adottato dalla Società, RCS:

- 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 ottenere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione corrisposte entro un termine di 2 anni dall'erogazione (o di trattenere somme oggetto di differimento), nei casi di:
  - comportamenti fraudolenti o di colpa grave nello svolgimento del proprio ruolo attuati a danno del Gruppo;

- erogazione del relativo importo sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

La Politica di Remunerazione per gli amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui alla presente Relazione è coerente con la politica di remunerazione prevista per l'esercizio 2018 e con quanto considerato in relazione alla gestione dei rischi relativi all'attività del Gruppo. La Politica di Remunerazione della Società non presenta quindi variazioni significative rispetto alla politica di remunerazione sottoposta al voto consultivo dell'assemblea nel corso del precedente esercizio, che si ritiene adeguata e coerente alla struttura della Società, fermo restando quanto indicato al successivo paragrafo I.7.2.

## *I.7.2 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili*

### **I.7.2.1 Componente fissa**

La Politica di Remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede che la componente fissa della remunerazione sia stabilita al momento dell'instaurazione del rapporto o dell'assunzione della qualifica e periodicamente aggiornata, 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.

La componente fissa della remunerazione deve comunque rappresentare una quota sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore esecutivo o del Dirigente con Responsabilità Strategiche qualora la componente variabile non dovesse essere erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Per quanto attiene l'esercizio 2019, il Consiglio di Amministrazione, previa analisi e indicazione favorevole del Comitato per la Remunerazione, in considerazione della dinamica crescente del costo del lavoro del Gruppo (derivante, tra l'altro, dalla cessazione in Italia, tra la seconda metà del 2017 e il 2018 degli stati di crisi, e conseguentemente, del ricorso ad ammortizzatori sociali e/o a contratti di solidarietà), dell'obiettivo di mantenimento dei livelli occupazionali e del permanere di una situazione di incertezza sui mercati di riferimento, ha condiviso di mantenere un sostanziale blocco degli incrementi della componente retributiva fissa anche per l'esercizio 2019, salvo limitate eccezioni su competenze e/o risorse chiave.

Con riferimento al Presidente e Amministratore Delegato dott. Urbano Cairo e all'Amministratore

Esecutivo dott. Marco Pompignoli, si ricorda che il Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018 ha deliberato di determinare il compenso annuo lordo per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile nell'ammontare di, rispettivamente, Euro 1.200.000 e Euro 400.000.

Si ricorda che, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, l'attuale Consiglio di Amministrazione scade e l'assemblea dei soci sarà chiamata a nominare un nuovo Consiglio di Amministrazione. Qualora tale nuovo Consiglio di Amministrazione mantenga l'attuale assetto di *governance* e di attribuzione di particolari cariche al Presidente e all'Amministratore Esecutivo, si ritiene coerente con i principi e le finalità della presente Politica di Remunerazione l'attribuzione di un compenso fisso per esercizio pari, a Euro 1.500.000 per il Presidente e Amministratore Delegato e a Euro 500.000 per l'Amministratore Esecutivo.

#### **1.7.2.2 Componente variabile annuale (MBO)**

In generale, si prevede che la quota di remunerazione variabile di più breve periodo (ovvero, MBO) eventualmente deliberata dal Consiglio di Amministrazione per uno specifico esercizio sia collegata ad obiettivi di performance predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore sostenibile nel tempo per gli azionisti, in un ammontare 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, in conformità all'art. 6 C.1. lettera "b" del Codice di Autodisciplina, è anche prevista la definizione di un limite relativo al massimo compenso variabile percepibile in funzione dell'andamento dei risultati della Società o di Gruppo e della performance individuale.

Con riferimento al Presidente e Amministratore Delegato dott. Urbano Cairo e all'Amministratore Esecutivo dott. Marco Pompignoli, si ricorda che il Consiglio di Amministrazione della Società del 15 marzo 2018, sulla base di quanto già esaminato e discusso dal Comitato Remunerazione e Nomine nel corso della riunione del 2 marzo 2018, ha deliberato di assegnare (i) al Presidente e Amministratore Delegato Urbano Cairo un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 1.200.000,00; e (ii) all'amministratore esecutivo Marco Pompignoli un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 300.000,00, in entrambi i casi al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato.

Si ricorda che, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, l'attuale Consiglio di Amministrazione scade e l'assemblea dei soci sarà chiamata a nominare un nuovo Consiglio di Amministrazione. Qualora tale nuovo Consiglio di Amministrazione mantenga l'attuale assetto di

*governance* e di attribuzione di particolari cariche al Presidente e all'Amministratore Esecutivo, si ritiene coerente con i principi e le finalità della presente Politica di Remunerazione l'attribuzione a questi ultimi di una componente variabile di remunerazione pagabile al raggiungimento degli obiettivi che saranno fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, pari, rispettivamente, a Euro 1.200.000 e Euro 400.000.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere prevista la partecipazione al sistema MBO, ove tale sistema sia eventualmente deliberato dal Consiglio di Amministrazione in relazione a un esercizio, con un importo base di norma pari ad un valore compreso tra il 40% ed il 50% dei compensi fissi. In tal caso, gli obiettivi del sistema MBO sono approvati per il relativo esercizio dal Comitato, legati ad indicatori economico/finanziari di Gruppo e a 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. In considerazione:

- della dinamica crescente del costo del lavoro del Gruppo (che, al 31 dicembre 2018, impiegava 1952 dipendenti in Italia e 1313 dipendenti all'estero), derivante, tra l'altro, dalla cessazione in Italia, tra la seconda metà del 2017 e il 2018 degli stati di crisi, e conseguentemente, del ricorso ad ammortizzatori sociali e/o a contratti di solidarietà;
- dell'obiettivo di mantenimento dei livelli occupazionali; e
- del permanere di una situazione di incertezza sui mercati di riferimento;

la Politica di Remunerazione per il 2019, in continuità con gli esercizi precedenti, non prevede di assegnare tali componenti variabili annuali.

Fermo restando che 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.

Si specifica che nel corso del 2019 potranno essere attribuiti a taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche bonus incentivanti secondo le logiche riportate nella presente sezione ed in genere legati a *overperformance*.

Si segnala infine che, con riferimento al responsabile della funzione *internal audit*, non rientrante nel novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, potrà essere previsto un eventuale premio

parametrato esclusivamente al raggiungimento di obiettivi inerenti all'implementazione dei piani di audit e all'applicazione delle verifiche sui modelli di controllo senza che sia quindi previsto alcun "cancello" di accesso legato a risultati economico/finanziari del Gruppo.

Il ruolo di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari non è valutato rientrare nell'ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la remunerazione del medesimo è coerente ai compiti assegnati, con riferimento quindi anche alle attività di controllo.

### 1.7.2.3 Componente variabile a medio-lungo termine (LTI)

Per quanto attiene il sistema d'incentivazione a medio - lungo termine (LTI), RCS non ha al momento adottato un piano LTI, avendo tuttavia avviato lo studio di criteri di remunerazione incentivanti nel lungo periodo (*long term incentive*). Anche in considerazione dei profondi mutamenti che stanno attraversando il settore della pubblicità e in generale dell'editoria - che costituiscono il *core business* del Gruppo - e la conseguente instabilità, il Gruppo ha fino a oggi ritenuto di differire l'adozione di tali piani, anche per la difficoltà di individuare indicatori adeguati cui parametrare la corresponsione dei relativi premi.

### 1.7.2.4 Obblighi di mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato con i propri amministratori o Dirigenti con Responsabilità Strategiche accordi che prevedano clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

### 1.7.3 Benefici non monetari

Non sono stati al momento previsti benefici di natura non monetaria a favore del Presidente e Amministratore Delegato e dell'Amministratore Esecutivo.

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come per l'esercizio 2018, 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;
- 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).

#### *1.7.4 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto*

Non rientra nella Politica di Remunerazione di RCS MediaGroup 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 amministratore o dirigente (c.d. "paracadute").

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato, si riserva tuttavia di pattuire eccezionalmente trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o a eventuali risoluzioni anticipate di Dirigenti con Responsabilità Strategiche o dei propri Amministratori, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali e fermo restando che tali trattamenti non saranno comunque corrisposti se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Alla data della presente Relazione, non sono previsti accordi tra la Società e i propri Amministratori in merito alla cessazione della rispettiva carica.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha inoltre 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 adottati 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. Alla data della presente relazione tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultano essere interessati da un patto di non concorrenza.



## SEZIONE SECONDA – Compensi corrisposti nell’esercizio 2018

### Introduzione

La presente Sezione illustra i compensi relativi all’esercizio 2018 corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all’Amministratore Delegato, agli Amministratori Esecutivi e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo in particolare le informazioni previste dall’Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti, 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 2018. Si precisa altresì nessuno di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all’esercizio 2018, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per l’Amministratore Delegato della Società.

### Parte Prima

Nella presente parte si fornisce rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l’esercizio 2018, 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.

#### II.1 Compensi degli Amministratori non esecutivi

In occasione della nomina del 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.

Alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione in carica è composto da due amministratori esecutivi e nove amministratori non esecutivi, di cui sette indipendenti.

Gli Amministratori non esecutivi hanno maturato un compenso unitario annuo di Euro 20.000 lordi (come determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 3 ottobre 2016). Per l'Amministratore non esecutivo Maria Capparelli, *lead independent director*, è stato previsto un ulteriore compenso pari ad un importo annuo di Euro 8.000 lordi. Per i consiglieri membri del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi è stato previsto un ulteriore compenso con un importo annuo rispettivamente pari a Euro 13.000 e 25.000 lordi.

Si segnala che la remunerazione del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2018 è in linea con la politica di remunerazione predisposta tale esercizio e presentata all'assemblea dei soci del 26 aprile 2018.

## II.2 Compensi per la carica di componente del collegio sindacale

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea del 26 aprile 2018i 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 pari ad Euro 8.000 lordi annui, corrisposto *pro rata temporis*, al Sindaco Effettivo Marco Moroni 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.

Il Collegio Sindacale in carica dal 1 gennaio 2018 al 26 aprile 2018, ha percepito, *pro rata temporis*, i compensi determinati dall'Assemblea del 23 aprile 2015: 75.000 lordi annui, per il Presidente (Lorenzo Caprio), ed Euro 50.000 lordi annui per gli altri Sindaci effettivi (Gabriella Chersicla e Enrico Maria Colombo), nonché uno specifico compenso aggiuntivo pari ad Euro 8.000 lordi annui, corrisposto sempre *pro rata temporis*, all'ora Presidente del Collegio Sindacale 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.

## II.3 Compensi del Presidente e degli Amministratori Esecutivi

Per quanto riguarda il Presidente e Amministratore Delegato, Urbano Cairo, in data 15 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale e del Comitato, ha deliberato di determinare:

- una componente fissa annua lorda pari a Euro 1.200.000 come emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile;
- un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 1.200.000 collegato al raggiungimento di obiettivi specifici fissati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato.

Il Comitato, nella riunione del 11 marzo 2019 ha svolto la propria attività istruttoria in merito alla consuntivazione della componente variabile della retribuzione del Presidente e Amministratore Delegato, sulla base degli obiettivi determinati dal Consiglio di Amministrazione. Per l'effetto è maturato a favore del Presidente e Amministratore Delegato un compenso variabile pari ad Euro 1.140.000, che sarà erogato a seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea del bilancio al 31 dicembre 2018.

Con riferimento all'Amministratore Esecutivo Marco Pompignoli, in data 15 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di determinare:

- una componente fissa annua lorda pari a Euro 400.000 come emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile;
- un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 300.000 collegato al raggiungimento di obiettivi specifici fissati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Comitato, nella riunione del 11 marzo 2019 ha svolto la propria attività istruttoria in merito alla consuntivazione della componente variabile della retribuzione dell'amministratore esecutivo Marco Pompignoli, sulla base degli obiettivi determinati dal Consiglio di Amministrazione. Per l'effetto è maturato a favore dell'amministratore esecutivo Marco Pompignoli un compenso variabile pari ad Euro 285.000, che sarà erogato a seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea del bilancio al 31 dicembre 2018.

Si segnala che la remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato dott. Urbano Cairo e dell'amministratore esecutivo dott. Marco Pompignoli per l'esercizio 2018 è in linea con la politica di

remunerazione predisposta tale esercizio e presentata all'assemblea dei soci del 26 aprile 2018.

## II.4 Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso dell'esercizio 2018 sono stati considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- il Direttore Group Chief Financial Officer della Società (fino al 12 giugno 2018);
- 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 Generale News Italy, Direttore Generale Pubblicità, Direttore Generale Gazzetta dello Sport);
- il Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato di Unidad Editorial S.A., in qualità di primario responsabile operativo di società controllata ritenuta di rilevanza strategica; e
- il Direttore Group Procurement & Operations.

Il trattamento retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2018 (come da Tabella n. 1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione) è stato 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, che tiene conto di particolari cariche ricoperte; e
- benefici non monetari relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi.

Si precisa che, come indicato al paragrafo 1.4.2 della Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2018, il sistema di bonus annuale MBO non è stato attivato con riguardo a Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Coerentemente con quanto indicato al paragrafo 1.4.2 della Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2018, è stato riconosciuto a taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche un *bonus* incentivante per l'anno 2018, alla luce dei risultati raggiunti.

Si segnala inoltre che, in coerenza con quanto descritto nella Politica di Remunerazione al paragrafo I.7.4, 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, fatto salvo quanto di seguito indicato nel corso del 2018 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 3,16 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).

Nel corso del 2018 è stato sottoscritto con un Dirigente con Responsabilità Strategiche un patto di stabilità reciproco che prevede una penale convenzionale in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima di un termine prefissato, nonché un patto di non concorrenza che comporterebbe, al momento della attuazione, l'erogazione di una predeterminata percentuale dei compensi fissi ivi previsti.

## Parte Seconda

TAB. 1 - COMPENSI PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

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	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	1.200 <sup>(1)</sup>		1.140 <sup>(2)</sup>				2.340		
Marco Pompignoli	Consigliere <sup>(3)</sup>	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	400 <sup>(4)</sup>		285 <sup>(2)</sup>				685		
Marilu' Capparelli	Consigliere ^	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	20	13				8 <sup>(5)</sup>	41		
Carlo Cimbrì	Consigliere	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	20						20		
Alessandra Dalmonte	Consigliere* ■	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	20	25				8	53		
Diego Della Valle	Consigliere ^	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	20	13					33		
Veronica Gava	Consigliere*	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	20	25					45		
Gaetano Miccichè	Consigliere	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	20						20		
Stefania Petruccioli	Consigliere ^A	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	20	38					58		
Stefano Simontacchi	Consigliere	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	20						20		
Marco Tronchetti Provera	Consigliere	01/01/2018 -31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018	20						20		
Enrico Maria Colombo	Sindaco Presidente <sup>(6)</sup>	26/04/2018 -31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020	67						67		
Marco Moroni	Sindaco ■	26/04/2018 -31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020	34					5	39		
Paola Tagliavini	Sindaco	26/04/2018 -31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2020	34						34		
Lorenzo Caprio	Sindaco Presidente (fino al 26 aprile 2018)	01/01/2018 -26/04/2018	Assemblea approvazione bilancio 2017	24					3	26		
Gabriella Chersicla	Sindaco (fino al 26 aprile 2018)	01/01/2018 -26/04/2018	Assemblea approvazione bilancio 2017	16						16		
Dirigenti con responsabilità strategiche: 6				1.517				128	370 <sup>(7)</sup>	2.015		476
Compensi nella società che redige il Bilancio				3.472	114	1.425		128	394	5.532		
Compensi da controllate e collegate				735				215	100 <sup>(7)</sup>	1.050		
Totale				4.207	114	1.425		343	494	6.582		

Note

- (1) In data 15 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato ,con decorrenza dal 1 gennaio 2018, un emolumento di €. 1.200.000 annui che assorbe il compenso spettante quale membro del CdA.
- (2) I compensi variabili, deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2018, saranno erogati nel corso del 2019 successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.
- (3) Il Consigliere Marco Pompignoli ricopre l'incarico di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.
- (4) In data 15 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato ,con decorrenza dal 1 gennaio 2018, un emolumento di €. 400.000 annui che assorbe il compenso spettante quale membro del CdA.
- (5) Il Consigliere Marilu' Capparelli, in qualità di Lead Independent Director, percepisce un ulteriore compenso rispetto a quello di consigliere per un valore di 8.000 euro lordi.
- (6) Nominato Presidente del Collegio Sindacale dall'Assemblea del 26 aprile 2018, in precedenza ricopriva la carica di Sindaco.
- (7) Bonus incentivanti 2018 riconosciuti a taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i risultati raggiunti.

° MEMBRO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI

^ MEMBRO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE

■ MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA



**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
Cognome e Nome	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	
<b>Urbano Cairo</b>	Presidente e Amministratore Delegato	15 marzo 2018							
(I) compensi nella società che redige il bilancio			1.140 <sup>(1)</sup>						
(II) compensi da controllate e collegate									
<b>Marco Pompignoli</b>	Amministratore Esecutivo	15 marzo 2018							
(I) compensi nella società che redige il bilancio			285 <sup>(1)</sup>						
(II) compensi da controllate e collegate									
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche [6]</b>									
(I) compensi nella società che redige il bilancio									370 <sup>(2)</sup>
(II) compensi da controllate e collegate									100 <sup>(2)</sup>
<b>Totale</b>			<b>1.425</b>						<b>470</b>

Note.

(1) I compensi variabili saranno erogati nel corso del 2019 successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

(2) Bonus incentivanti 2018 riconosciuti a taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i risultati raggiunti.

**Schema 7 ter - Schema informativo sulle partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**  
**TABELLA 1: 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 31.12.2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO 31.12.2018
<b>A) In carica al 31 dicembre 2018</b>						
Urbano Roberto Cairo	Presidente e Amm.re Delegato	RCS MediaGroup	313.187.774			313.187.774
Maria Capparelli	Amministratore		-			-
Carlo Cimbri	Amministratore		-			-
Alessandra Dalmonte	Amministratore		-			-
Diego Della Valle	Amministratore	RCS MediaGroup	39.784.833			39.784.833
Veronica Gava	Amministratore		-			-
Gaetano Miccichè	Amministratore		-			-
Stefania Petruccioli	Amministratore		-			-
Marco Pompignoli	Amministratore		-			-
Stefano Simontacchi	Amministratore	RCS MediaGroup	495.278			495.278
Marco Tronchetti Provera	Amministratore		-			-
Enrico Maria Colombo	Presidente Coll. Sindacale		-			-
Marco Moroni	Sindaco Effettivo		-			-
Paola Tagliavini	Sindaco Effettivo		-			-
<b>B) Cessati nel corso dell'esercizio 2018</b>						
Lorezo Caprio	Presidente Coll. Sindacale		-			-
Gabriella Chersicla	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.

**TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica (\*)**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE 31.12.2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO 31.12.2018
<b>A) In carica al 31.12.2018</b>					
5		-			-
<b>B) Cessati nel corso dell'esercizio 2018</b>					
1		-			-

(\*) Si è considerato anche i Dirigenti che hanno ricoperto la rilevante posizione per parte dell'esercizio 2018.