



**CAIROCOMMUNICATION**

---

## Relazione sulla Remunerazione

(artt. 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2020

Cairo Communication S.p.A.  
[www.cairocommunication.it](http://www.cairocommunication.it)  
Sede Sociale in Milano  
Corso Magenta, 55  
Capitale Sociale Euro 6.989.663,10



## Indice

Sezione I - Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 .....	5
Premessa.....	6
I.1 Finalità della Politica di Remunerazione .....	8
I.2 Ambito di applicazione.....	8
I.3 Governance .....	9
I.3.1 Processo di definizione e approvazione della Politica di Remunerazione .....	9
I.3.2 Ruolo, composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione e le Nomine .....	10
I.3.1 Ruolo, composizione e competenze del Comitato Parti Correlate.....	11
I.4 Descrizione della Politica di Remunerazione .....	12
I.4.1 La remunerazione del Consiglio di Amministrazione e la ripartizione tra i suoi componenti..	12
I.4.2 Struttura e obiettivi della remunerazione di amministratori esecutivi e Management.....	13
I.4.3 Remunerazione di amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	16
I.4.3.1 Remunerazione fissa e variabile degli amministratori esecutivi .....	17
I.4.3.2 Remunerazione fissa e variabile del Management .....	19
I.4.4 Piani di incentivazione a lungo termine e piani di <i>stock option</i> .....	20
I.4.5 <i>Benefit</i> non monetari .....	20
I.4.6 Analisi del posizionamento retributivo .....	20
Sezione II - Informazioni sulle remunerazioni corrisposte nel 2019 .....	22
Premessa.....	23
II.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti .....	23
II.2 Remunerazione del Collegio Sindacale .....	24
II.3 Remunerazione degli amministratori esecutivi.....	24
II.4 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	27
II.5 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto e piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.....	27



## Sezione I - Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020

## Premessa

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 descritta in questa Sezione I ("**Politica di Remunerazione**") stabilisce i principi e le linee guida che Cairo Communication S.p.A. (nel seguito, anche la "**Società**" o "**Cairo Communication**") e le società controllate dirette rilevanti Cairo Editore S.p.A., La7 S.p.A. e Cairo Pubblicità S.p.A. (assieme, il "**Gruppo**") hanno introdotto e ai quali si atterranno al fine di determinare e monitorare l'applicazione delle prassi retributive.

Come precisato al paragrafo I.2 che segue, la presente Politica di Remunerazione non si applica alla società controllata rilevante RCS MediaGroup S.p.A. (nel seguito, anche "**RCS**") ed alle società da questa controllate, in quanto tale società è anch'essa quotata e provvede autonomamente alla determinazione e definizione della propria politica di remunerazione.

La Politica di Remunerazione è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., versione luglio 2018, cui la Società ha aderito (il "**Codice di Autodisciplina**").

La Politica di Remunerazione non presenta variazioni significative rispetto alla politica di remunerazione sottoposta al voto consultivo dell'assemblea nel corso del precedente esercizio.

L'Assemblea dei soci dell'8 maggio 2017 ha nominato per un triennio, e quindi in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, sulla base delle due liste presentate dall'azionista U.T. Communications S.p.A. e da un raggruppamento di azionisti formato da società di gestione del risparmio e da altri investitori, il Consiglio di Amministrazione della società, composto da:

- tre amministratori esecutivi: Urbano Cairo, Presidente, Uberto Fornara e Marco Pompignoli,
- tre amministratori non esecutivi: Antonio Magnocavallo, Roberto Cairo e Laura Maria Cairo, e
- cinque amministratori indipendenti: Paola Mignani, Marella Caramazza, Daniela Bartoli, Massimo Ferrari e Giuseppe Brambilla di Civesio.

Nel gennaio 2019 è purtroppo mancato l'avv. Antonio Magnocavallo, che con doti di eccellente avvocato, professionalità, correttezza e lealtà ha ricoperto la carica di consigliere di amministrazione di Cairo Communication sin dall'anno 2000. L'Assemblea dei soci del 3 maggio 2019 ha quindi approvato la proposta di riduzione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione in carica da 11 (undici) a 10 (dieci) membri.

Con riferimento agli amministratori esecutivi:

- al Presidente dott. Urbano Cairo sono affidate le principali deleghe esecutive e gestionali, ferme comunque le competenze del Consiglio in relazione alle operazioni significative, così come individuate dal Consiglio stesso, ed in relazione alle operazioni con parti correlate di

maggior rilevanza;

- all'Amministratore Delegato dott. Uberto Fornara sono attribuiti poteri di individuazione ricerca e sviluppo di iniziative relative all'attività di vendita di spazi pubblicitari e/o di concessionaria pubblicitaria, di gestione dello sviluppo della raccolta pubblicitaria, nonché la gestione del personale e della rete di vendita operante nella raccolta pubblicitaria e il coordinamento dell'attività delle società controllate nell'ambito della raccolta pubblicitaria;
- al dott. Marco Pompignoli è attribuito l'incarico di sovrintendere e supervisionare le funzioni di amministrazione, finanza e controllo di gestione del Gruppo.

Nel corso del mese di dicembre 2019 il Consiglio di Amministrazione di Cairo Communication ha comunicato alla controllata RCS che svolgerà, a livello di gruppo, attività di direzione e coordinamento nell'ambito della raccolta pubblicitaria. La responsabilità di direzione e coordinamento delle strutture di Cairo Pubblicità e RCS che agiscono quali concessionarie pubblicitarie è stata affidata all'amministratore delegato di Cairo Communication Uberto Fornara, al quale il Consiglio di Amministrazione ha attribuito il potere di impartire disposizioni di tipo gestorio e organizzativo alle società controllate Cairo Pubblicità S.p.A. e RCS in relazione all'attività di raccolta pubblicitaria e con l'obiettivo di coordinarle.

Il Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2020, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, ha individuato quali Dirigenti con Responsabilità Strategica:

- il dott. Giuseppe Ferrauto (consigliere e Direttore Generale e dirigente di Cairo Editore);
- il dott. Marco Ghigliani (amministratore delegato e Direttore Generale e dirigente di La7),
- il dott. Giuliano Cipriani, (amministratore delegato e Direttore Generale e dirigente di Cairo Pubblicità S.p.A.)<sup>(1)</sup>
- il dott. Mario Cargnelutti (consigliere esecutivo e direttore *operations* di Cairo Pubblicità e dirigente di Cairo Communication); e
- il dott. Alberto Braggio (consigliere esecutivo di Cairo Editore e responsabile finanza pianificazione e controllo e dirigente di Cairo Communication).

---

<sup>(1)</sup> Entrato nel Gruppo Cairo Communication dal 5 dicembre 2019. Nel suo ruolo Giuliano Cipriani risponde a Uberto Fornara, amministratore delegato di Cairo Communication.

## I.1 Finalità della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione della Società ha la finalità di:

- attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo;
- allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, perseguendo l’obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la creazione di un legame tra retribuzione, da un lato, performance individuali e del Gruppo, dall’altro.
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale.

## I.2 Ambito di applicazione

La Politica di Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attengono la Società e le seguenti controllate dirette rilevanti:

- Cairo Editore S.p.A. (“**Cairo Editore**”);
- La7 S.p.A. (“**La7**”);
- e Cairo Pubblicità S.p.A. (“**Cairo Pubblicità**”, assieme già definite il “**Gruppo**”).

La presente Politica di Remunerazione non si applica a RCS ed alle società da questa controllate, in quanto tale società è anch’essa quotata e provvede autonomamente alla determinazione e definizione della propria politica di remunerazione ed alla sua concreta declinazione, come risulta dalla relazione predisposta e diffusa da RCS nei termini e con le modalità di legge.

Fermo restando quanto precede, per maggior informazione, nella Parte Prima della Sezione II della presente relazione verranno comunque riportate le informazioni – pubblicate nella relazione sulla remunerazione predisposta e diffusa da RCS - relative alla retribuzione in RCS del dott. Urbano Cairo, del dott. Uberto Fornara e del dott. Marco Pompignoli, amministratori esecutivi della Società presenti anche nel Consiglio di Amministrazione di RCS quali, rispettivamente, Presidente e Amministratore Delegato e consiglieri con deleghe. Nessun altro amministratore o dirigente di Cairo Communication è membro del Consiglio di Amministrazione o Dirigente con responsabilità strategiche di RCS. Tali informazioni saranno inoltre incluse nella “Tabella 1: Compensi maturati in favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche” e nella “Tabella 2 Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche”, nelle righe relative ai compensi da controllate e collegate, di cui alla Sezione II, Parte Seconda.



La Politica di Remunerazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica del Gruppo, intesi come i dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o comunque delle società del Gruppo o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future delle stesse; tra i dirigenti con responsabilità strategica rientrano anche i Direttori Generali nominati dal Consiglio di Amministrazione (o dai Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo) in relazione all'assetto organizzativo della Società e del Gruppo (“**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”).

Inoltre, il Gruppo fa riferimento ai principi della Politica di Remunerazione anche per la definizione della remunerazione di:

- Direttori di testata: giornalisti responsabili dei contenuti delle testate da loro dirette e della organizzazione del lavoro delle relative redazioni, nell'ambito delle linee editoriali comunicate dall'editore e budget assegnati per la redazione delle stesse;
- Dirigenti di funzione: i primi riporti (i) degli Amministratori esecutivi e (ii) dei Direttori Generali del Gruppo la cui attività abbia un impatto significativo sui risultati di business.

(nel seguito di questa Relazione, l'insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, dei direttori di testata e dei dirigenti di funzione è definito “**Management**”).

## I.3 Governance

### I.3.1 Processo di definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La definizione della Politica di Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per le Remunerazioni e le Nomine.

Il modello di *governance* della Società prevede un sistema di regole chiare e rigorose finalizzate anche ad assicurare un adeguato controllo delle politiche remunerative in coerenza con criteri di trasparenza e d'imparzialità; a tale riguardo - in ossequio a quanto previsto dalle Procedure per le Operazioni con le Parti Correlate - il Comitato Parti Correlate esprime, nell'ambito delle proprie funzioni, il proprio parere sulla Politica di Remunerazione al Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione viene annualmente elaborata dagli organi delegati della Società, inviata al Comitato per le Remunerazioni e le Nomine per l'approvazione, prelieve eventuali modifiche ed integrazioni, sottoposta al parere del Comitato Parti Correlate e poi approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Cairo Communication, esaminata e approvata la Politica di

Remunerazione di cui alla Sezione I della presente relazione, la propone al voto dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (di seguito "TUF") che, a seguito della recente modifica operata dal decreto legislativo 10 maggio 2019, n. 49, attuativo della direttiva (UE) 2017/828, ha carattere vincolante.

Dato il numero relativamente ridotto delle funzioni interessate dalla Politica di Remunerazione, e, comunque, la specifica esperienza e competenza a tale riguardo dei componenti del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine, si è ritenuto non necessario coinvolgere consulenti esterni nella definizione di tale Politica.

Per ciò che concerne l'esercizio 1° gennaio - 31 dicembre 2020, il Comitato per le Remunerazioni e le Nomine ha approvato una proposta di Politica di Remunerazione nella riunione del 23 marzo 2020; il comitato Parti Correlate ha espresso il proprio parere favorevole nella riunione del 23 marzo 2020 e il Consiglio di Amministrazione ha valutato e approvato la Politica di Remunerazione nella riunione del 26 marzo 2020.

### **I.3.2 Ruolo, composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione e le Nomine**

Il Consiglio di Amministrazione di Cairo Communication ha istituito al proprio interno il "Comitato per le Remunerazioni e le Nomine".

Il Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2017 ha nominato per un triennio e, quindi, fino ad approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, i componenti del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine, che risulta composto dai consiglieri non esecutivi e indipendenti dott.ssa Marella Caramazza (Presidente), dott.ssa Daniela Bartoli e dott. Giuseppe Brambilla di Civesio.

In relazione alle remunerazioni, il Comitato per le Remunerazioni e le Nomine ha funzioni consultive e di proposta al Consiglio di Amministrazione, e in particolare di:

- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, formulando al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione

degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché per eventuali piani di *stock option* (attualmente non in corso), vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Compete altresì al Comitato per le Remunerazioni e le Nomine il compito di valutare la proposta di attribuzione e la quantificazione degli eventuali piani di incentivazione a lungo termine (c.d. *long term incentive*, o piani LTI).

Il Comitato per le Remunerazioni e le Nomine ed il Consiglio di Amministrazione rispettivamente valutano e approvano, preventivamente, ulteriori compensi attribuiti agli amministratori per altre eventuali particolari cariche conferite in Consigli di Amministrazioni di società controllate del Gruppo.

Il Comitato per le Remunerazioni e le Nomine è dotato di un proprio regolamento approvato, su proposta del Comitato stesso, dal Consiglio di Amministrazione della Società. Al Presidente del Comitato competono il coordinamento e la programmazione dell'attività del Comitato medesimo, e, con l'ausilio del Segretario, la convocazione delle riunioni, la presentazione in Consiglio di Amministrazione delle eventuali proposte, dei pareri, e in generale delle risultanze dei lavori del Comitato nonché la predisposizione dei verbali delle riunioni. Il Comitato si costituisce con la presenza della maggioranza dei suoi componenti, anche a mezzo di teleconferenza o videoconferenza. Le delibere sono adottate con la maggioranza dei componenti del Comitato presenti.

Alle riunioni del comitato può partecipare il Presidente del Collegio Sindacale e/o altro sindaco da questi designato.

Si precisa che nessun amministratore può partecipare alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine in cui vengano formulate ed esaminate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

### **I.3.1 Ruolo, composizione e competenze del Comitato Parti Correlate**

Il Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2017 ha nominato i componenti del "Comitato Parti Correlate", che risulta composto dai consiglieri non esecutivi e indipendenti dott. Massimo Ferrari (Presidente), dott.ssa Paola Mignani e dott.ssa Marella Caramazza.

Le procedure per le operazioni con parti correlate prevedono che le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori e dei consiglieri nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche siano escluse dall'applicazione delle Procedure stesse solo se il

Comitato Parti Correlate sia stato coinvolto nell'approvazione della Politica di Remunerazione, e sempreché tale Politica di Remunerazione sia stata sottoposta al voto dell'assemblea dei soci e le remunerazioni concretamente assegnate siano coerenti con essa.

## I.4 Descrizione della Politica di Remunerazione

### I.4.1 La remunerazione del Consiglio di Amministrazione e la ripartizione tra i suoi componenti

L'Assemblea dei soci dell'8 maggio 2017 ha deliberato un compenso complessivo per il Consiglio di Amministrazione di Euro 320 mila su base annua, attribuendo al Consiglio di Amministrazione stesso il compito di determinarne la ripartizione. Come già commentato, l'Assemblea dei soci del 3 maggio 2019, in conseguenza della riduzione del numero di amministratori da 11 a 10, ha approvato di determinare in Euro 300 mila il compenso annuo complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 15 maggio 2017, ha ripartito tale importo come segue: Euro 20 mila euro per ciascun consigliere di amministrazione, Euro 25 mila per il compenso spettante al "Comitato per le Remunerazioni e le Nomine", Euro 40 mila per il compenso spettante al "Comitato Controllo e Rischi", Euro 25 mila per il compenso spettante "Comitato Parti Correlate" ed Euro 10 mila a favore del *Lead Independent Director*.

I singoli Comitati hanno successivamente deliberato di ripartire al loro interno gli importi come segue:

- per il "Comitato per le Remunerazioni e le Nomine" ed il "Comitato Parti Correlate" Euro 10 mila per il presidente ed Euro 7,5 mila per ciascuno degli altri due componenti;
- per il "Comitato controllo e rischi" Euro 16 mila per il presidente ed Euro 12 mila per ciascuno degli altri due componenti.

Ai Consiglieri spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro incarico.

Inoltre, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers*) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e Direttori Generali nell'esercizio delle loro funzioni.

Fermo restando quanto di seguito indicato per gli amministratori esecutivi, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti 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. Inoltre, in linea con le *best practices*, per gli amministratori non esecutivi e indipendenti il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di non prevedere componenti variabili del compenso.

Si ricorda che, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, 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 8 maggio 2017, 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.

Anche con riferimento alla Raccomandazione n. 4 contenuta nella lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance del 19 dicembre 2019, il Comitato Remunerazione e Nomine del 23 marzo 2020 ha ritenuto che il compenso complessivo determinato dall'assemblea del 8 maggio 2017 e la ripartizione del medesimo operata dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2017 sia adeguata alla competenza, professionalità oltre che all'impegno richiesto agli amministratori non esecutivi per lo svolgimento dei relativi incarichi.

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 2018.

#### **I.4.2 Struttura e obiettivi della remunerazione di amministratori esecutivi e Management**

La composizione del pacchetto retributivo degli amministratori esecutivi e del Management viene progressivamente definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo;
- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscono la corresponsione della parte variabile in modo correlato al raggiungimento degli obiettivi e
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

### Componente fissa

La componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul business, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business. La rilevanza del peso della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre i comportamenti orientati al rischio.

### Componente variabile della retribuzione

La componente variabile della remunerazione, che può essere prevista al superamento di una serie di condizioni (*gate*) quali, a titolo esemplificativo, il conseguimento di una marginalità positiva a livello di risultato operativo della società e/o settore di attività di appartenenza, è finalizzata a riconoscere al management i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi, obiettivi e performance. La componente variabile della retribuzione premia il raggiungimento di obiettivi, sia quantitativi sia qualitativi, definendo la corresponsione di un incentivo variabile. Sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile della remunerazione.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con le priorità strategiche del Gruppo al fine di garantire la creazione di valore per gli azionisti – e per gli altri stakeholders rilevanti - in un orizzonte di medio - lungo periodo.

Gli obiettivi devono essere:

- connessi direttamente alla strategia di medio - lungo periodo dell'impresa;
- chiari e concreti nei risultati che si attendono;
- misurabili con indicatori chiari e predefiniti;
- sfidanti ma comunque ritenuti raggiungibili e dunque realistici;
- definiti nell'ambito di una dimensione temporale.

I risultati attesi sono predefiniti e misurabili attraverso la previsione di specifici indicatori di performance distinti per i settori di attività in cui il Gruppo opera. Per tutti i settori, gli obiettivi vengono valutati secondo due parametri:

- confronto con gli obiettivi del budget;
- andamento rispetto alle performance storiche.

Per il settore editoria periodica e libri gli indicatori di performance sono principalmente definibili in termini di:

- profitto economico (EBIT) del settore;
- conseguimento degli obiettivi in termini di diffusioni complessive delle testate, nel rispetto degli

obiettivi di diffusione delle singole testate,

- altre valutazioni qualitative:
  - il lancio di nuove testate e in genere lo sviluppo dell'offerta di prodotti;
  - il posizionamento e la quota di mercato del Gruppo nel settore editoriale.

Per il settore concessionarie gli indicatori di performance sono principalmente definibili in termini di:

- profitto economico (EBIT) del settore;
- conseguimento degli obiettivi di ricavi pubblicitari complessivi, nel rispetto degli obiettivi di ricavi pubblicitari per singolo mezzo (stampa, tv, etc.);
- conseguimento degli obiettivi di prezzi medi di vendita;
- altri aspetti qualitativi:
  - il posizionamento e la quota di mercato del Gruppo nel settore concessionarie;
  - quantità e qualità della attività commerciale svolta sulla clientela e sulla rete di vendita;
  - andamento rispetto al mercato pubblicitario;
  - sviluppo delle sinergie tra le concessionarie.

Per il settore editoria televisiva gli indicatori di performance sono principalmente definibili in termini di:

- profitto economico (EBIT) del settore;
- consolidamento dei risultati degli interventi di razionalizzazione e riduzione dei costi realizzati;
- ascolti conseguiti in termini sia di share che di qualità del target di pubblico;
- altri aspetti qualitativi:
  - il lancio di nuovi programmi e lo sviluppo dell'offerta di prodotti e di nuovi business;
  - il posizionamento e la quota di mercato del Gruppo nel settore editoriale televisivo.

Per le figure professionali delle aree contabili e di controllo, la parte variabile della retribuzione viene invece attribuita annualmente, ex post, in base a criteri qualitativi e di efficienza quali:

- il presidio in termini di efficienza e correttezza di tutti i processi contabili e delle connesse procedure informatiche;
- il costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività del Gruppo per la prevenzione di situazione di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali;
- l'attendibilità dei budget e dei dati di preconsuntivo;
- l'assolvimento corretto di tutti gli adempimenti obbligatori dell'informazione finanziaria ai mercati;
- lo svolgimento di eventuali ulteriori attività nell'ambito di operazioni straordinarie che rivestano particolare importanza per il Gruppo.

L'erogazione delle componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi sarà condizionata all'impegno dei beneficiari a consentire 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 (cd. clausole di *claw-back*).

#### Remunerazione incentivante di lungo periodo

Nel 2018 il Gruppo ha adottato un meccanismo di remunerazione incentivante di lungo periodo (il “**Piano LTI 2018-2020**”) in favore di alcuni amministratori esecutivi della Società e Dirigenti con Responsabilità Strategica relativo al triennio 2018-2020. La consuntivazione del piano avverrà a maggio 2021, sulla base del raggiungimento di una serie di obiettivi ponderati e differenziati per i singoli beneficiari e, in ogni caso, a condizione che fino al maggio 2021 il beneficiario abbia mantenuto un rapporto di lavoro o amministrazione con una società del Gruppo. In particolare:

- beneficiari del piano sono gli amministratori Uberto Fornara e Marco Pompignoli ed i dirigenti con responsabilità strategica Giuseppe Ferrauto e Marco Ghigliani;
- l'importo massimo erogabile nel triennio è pari ad una annualità di retribuzione media (data dalla somma tra componente fissa e componente variabile annuale, escludendosi dal calcolo i compensi percepiti da RCS MediaGroup e sue controllate) relativa al triennio 2015-2017;
- il piano prevede, tra gli altri, il raggiungimento di obiettivi generali quali l'EBITDA del Gruppo Cairo Communication ed EBITDA di Gruppo (ovvero, come già definito, delle sole società Cairo Communication e Cairo Pubblicità, Cairo Editore, La7, Cairo Publishing, Cairo Network e quindi con l'esclusione di RCS MediaGroup e sue società controllate e collegate), ed obiettivi individuali quali EBITDA di settore, EBIT di settore, ricavi diffusionali e da abbonamento, ricavi pubblicitari di La7 e La7d e della Cairo Editore, Share dei Canali La7 e La7d, Ricavi Cairo Network per affitto capacità trasmissiva a terzi, negli importi soglia) secondo diversi criteri ponderali per ciascun beneficiario.

Benché la consuntivazione del piano avverrà a maggio 2021, si segnala che già sulla base dei risultati della Società e del Gruppo al 31 dicembre 2019 gran parte degli obiettivi da cui consegue l'erogazione dell'incentivo non sono più raggiungibili.

#### **I.4.3 Remunerazione di amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

In linea generale e di principio, la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica si può comporre dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (che può consistere in: (i) retribuzione da lavoro dipendente



ed eventuali patti di non concorrenza; (ii) remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389, comma 3, cod. civ. nella Società e/o in società del Gruppo, oppure (iii) una combinazione dei due elementi precedenti);

- una componente variabile di breve periodo conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi e qualitativi aziendali (cd. “MBO”) (che può essere erogata anche quale remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389, comma 3, cod. civ. nella Società e/o in società del Gruppo);
- una remunerazione incentivante di medio/lungo termine;
- benefit non monetari.

La remunerazione complessiva annua è costituita dalla sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione e (ii) della componente variabile di breve periodo che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target* e (iii) degli eventuali *benefit* non monetari.

La componente fissa ha un peso generalmente non inferiore al 40% e non superiore all’85% della remunerazione complessiva annua; la componente variabile ha un peso generalmente non inferiore al 15% e non superiore al 60% della remunerazione complessiva annua, e comunque generalmente prevedendo un tetto massimo.

#### **I.4.3.1 Remunerazione fissa e variabile degli amministratori esecutivi**

Assumendo che la struttura di governance sopra delineata sia confermata anche per gli esercizi a decorrere dal 2020, e che l’assemblea determini l’entità dei compensi per la carica di amministratore e per le partecipazioni ai comitati previsti dalle norme di legge, regolamentari e autodisciplinari, in misura non inferiore a quella vigente nel triennio concluso, il Consiglio di Amministrazione ritiene congruo che l’organo amministrativo che sarà nominato dall’assemblea, con riferimento all’esercizio 2020, attribuisca agli amministratori esecutivi i seguenti compensi, inclusivi della quota di loro spettanza del compenso per la carica di amministratore.

##### Componente Fissa Annu Lorda

- Presidente e amministratore delegato: una componente fissa annua lorda a livello di Gruppo fino ad un massimo di complessivi Euro 600 mila.
- Amministratore delegato: una componente fissa annua lorda a livello di Gruppo, inclusiva della remunerazione del patto di non concorrenza effettuata in costanza di rapporto e della retribuzione lorda da dirigente, fino ad un massimo di complessivi Euro 450 mila.
- Consigliere con delega per le aree amministrazione, finanza e controllo di gestione (e quale dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari): una componente fissa annua

lorda a livello di Gruppo fino ad un massimo di complessivi Euro 350 mila (comprensivi della retribuzione lorda da dirigente).

#### Componente variabile annuale

Con riferimento al Presidente e al Consigliere delegato a supervisionare le funzioni di amministrazione, finanza e controllo di gestione del Gruppo, anche per il 2020 il Consiglio ritiene di non attribuire un compenso variabile di tipo MBO. Tale scelta, con riferimento al Presidente, deriva dal fatto che il medesimo è altresì socio di controllo della Società e, con riferimento al Consigliere delegato, dalla natura delle sue funzioni; per entrambi il Consiglio ritiene opportuna la possibilità di valutare una eventuale integrazione variabile del compenso annuale deliberata *ex post*, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, avuto riguardo ai risultati della gestione societaria per il primo ed a parametri qualitativi e di efficienza (nei termini specificati al precedente paragrafo I.4.2) per il secondo, con un peso sulla retribuzione complessiva coerente con quanto indicato al precedente paragrafo I.4.3.

Con riferimento all'amministratore delegato della Società, si prevede l'attribuzione di componenti variabili del tipo MBO, parametrata sui risultati dell'esercizio stesso, con incidenza massima sulla retribuzione complessiva coerente con quanto indicato al precedente paragrafo I.4.3 e, comunque, fino al massimo di Euro 300 mila. Gli obiettivi dell'MBO dell'Amministratore Delegato saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine, in coerenza con quelli indicati al precedente paragrafo I.4.2 - tenendo anche conto delle deleghe da ultimo attribuite all'amministratore delegato in merito al coordinamento dell'attività di raccolta pubblicitaria delle controllate Cairo Pubblicità e RCS - principalmente in termini di obiettivi di ricavi pubblicitari e includeranno una componente qualitativa sulla base di valutazioni complessive dell'attività svolta deliberate *ex post*, avuto riguardo ai risultati della gestione e a parametri qualitativi coerenti con quelli indicati al precedente paragrafo I.4.2. Il Comitato Remunerazione e nomine effettuerà nell'esercizio successivo una verifica della performance dell'amministratore al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dell'MBO dell'esercizio precedente.

Resta inteso che, in presenza di circostanze eccezionali, che possono includere ad esempio un significativo peggioramento delle condizioni del mercato, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, potrà comunque disporre che sia erogata una quota, pari al massimo al 70% dei compensi variabili sopra indicati, in presenza di risultati gestionali positivi anche con riferimento a *benchmark* di mercato. Dell'eventuale ricorrere di tali circostanze sarà data *disclosure* nella Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio di riferimento.

Infine, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine, si riserva di attribuire alle figure sopra descritte *bonus* in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica o effetti sui risultati della Società e/o del

Gruppo.

#### Remunerazione fissa e variabile degli amministratori esecutivi che ricoprono cariche in RCS

Si ricorda che il Presidente dott. Urbano Cairo, l'Amministratore Delegato Uberto Fornara e il Consigliere delegato Marco Pompignoli sono amministratori esecutivi della controllata RCS. Nessun altro amministratore o Dirigente con Responsabilità Strategiche è consigliere o dirigente con responsabilità strategiche in RCS.

Come precedentemente indicato, la presente Politica di Remunerazione non si applica alla controllata RCS, la quale – essendo una società quotata – determina in autonomia la propria politica di remunerazione, che sottopone al voto dei propri soci ai sensi dell'art 123-ter, TUF. La politica di remunerazione di RCS per il 2020 è disponibile sul sito [www.rcsmediagroup.it](http://www.rcsmediagroup.it) alla sezione “Assemblea 2020”. Agli amministratori esecutivi sopra citati RCS potrà quindi attribuire, anche per il 2020, una remunerazione fissa e variabile in conformità alla propria politica di remunerazione.

Per completezza, nella Sezione II della presente relazione sono descritti i compensi corrisposti nel 2019 da RCS al Presidente, all'amministratore delegato e al consigliere delegato.

Si segnala che, nell'ambito dell'incarico di direzione e coordinamento dell'attività di concessionaria pubblicitaria del Gruppo conferito all'amministratore delegato Uberto Fornara in data 9 dicembre 2019, la Società ha convenuto di distaccare parzialmente presso RCS il dott. Uberto Fornara, prevedendo che metà della prestazione dell'attività lavorativa di quest'ultimo sia svolta a favore di RCS. Nell'ambito di tale accordo di distacco, RCS retrocederà pertanto a Cairo Communication il costo azienda corrispondente alla metà della retribuzione fissa dell'amministratore delegato (esclusa la remunerazione del patto di non concorrenza) prevista dal contratto di lavoro del dott. Fornara (pari pertanto al costo azienda corrispondente a una retribuzione fissa lorda di Euro 150 mila annui).

#### **I.4.3.2 Remunerazione fissa e variabile del Management**

La remunerazione fissa del Management è prevista dagli applicabili contratti di lavoro dipendente e, per taluni Dirigenti con Responsabilità Strategica, è altresì prevista una remunerazione quali componenti di organi sociali di società controllate.

La retribuzione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, dei direttori di testata e dei dirigenti di funzione è definita dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato d'intesa con la direzione controllo di gestione di Gruppo, con obiettivi connessi alla *performance* economica e/o qualitativa dell'unità/funzione di appartenenza, in coerenza con quanto indicato al precedente paragrafo I.4.2 e nella sezione introduttiva del presente paragrafo I.4.3. Resta ferma la facoltà di attribuire *bonus* in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza per la società di appartenenza o per il Gruppo.

#### I.4.4 Piani di incentivazione a lungo termine e piani di *stock option*

Si ricorda che gli amministratori Uberto Fornara e Marco Pompignoli e i dirigenti con responsabilità strategica Giuseppe Ferrauto e Marco Ghigliani sono beneficiari del Piano LTI 2018-2020, descritto al precedente paragrafo I.4.2.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere (o se previsto dalla legge proporre all'Assemblea degli Azionisti), per amministratori esecutivi e per il Management, l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, che, se approvati, sono resi pubblici con le modalità di legge e di regolamento. Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari. Analogamente, il Consiglio di Amministrazione può prevedere per amministratori esecutivi e per il Management l'adozione di piani di incentivazione a lungo termine basati su erogazioni in denaro legate al conseguimento di obiettivi individuali specifici.

#### I.4.5 *Benefit non monetari*

I *benefit* non monetari generalmente comprendono l'uso di autovettura aziendale ed eventuali polizze assicurative; per gli amministratori esecutivi non legati da rapporti di lavoro dirigenziale, può essere previsto, in aggiunta a quanto sopra ed in analogia con quanto garantito *ex lege* e/o Contratto Collettivo Nazionale ai dirigenti italiani del Gruppo:

- l'attribuzione di un trattamento di Fine Mandato (T.F.M.) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 aventi caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) ex art. 2120 c.c. riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti del Gruppo;
- una polizza relativa (i) a infortuni che dovessero occorrere loro nello svolgimento del loro mandato e (ii) a infortuni extraprofessionali con premi a carico Società; per questi ultimi con assoggettamento contributivo e fiscale del premio a carico Società;
- un trattamento per invalidità permanente;
- ulteriori *benefit* tipici della carica e correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo al Management.

#### I.4.6 *Analisi del posizionamento retributivo*

Avuto riguardo al numero relativamente ridotto delle funzioni interessate dalle Politiche per la Remunerazione e, comunque, alla specifica esperienza e competenza a tale riguardo dei componenti del Comitato per le Remunerazioni e le Nomine, si è ritenuto non necessario coinvolgere consulenti esterni nell'analisi del posizionamento retributivo, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli amministratori esecutivi e del Management, che viene compiuta dal Comitato

per le Remunerazioni e le Nomine eventualmente confrontando realtà di analoghe dimensioni e settore.

## Sezione II - Informazioni sulle remunerazioni corrisposte nel 2019

## Premessa

La presente Sezione, sottoposta a voto consultivo da parte dell'Assemblea dei Soci, illustra i compensi relativi all'esercizio 2019 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 2019. Si precisa altresì nessuno di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all'esercizio 2019, 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 2019, 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 Remunerazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti

L'Assemblea dei soci dell'8 maggio 2017 ha deliberato un compenso complessivo per il Consiglio di Amministrazione di Euro 320 mila su base annua, attribuendo al Consiglio di Amministrazione stesso il compito di determinarne la ripartizione. Come già commentato, l'Assemblea dei soci del 3 maggio 2019, in conseguenza della riduzione del numero di amministratori da 11 a 10, ha approvato di determinare in Euro 300 mila il compenso annuo complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 15 maggio 2017, ha ripartito tale importo come indicato al precedente paragrafo I.4.1.

Pertanto, i compensi degli Amministratori non esecutivi per il 2019 sono dunque stati pari a Euro 43,5

mila per la dott.ssa Paola Mignani, Euro 39,5 mila per la dott.ssa Daniela Bartoli, Euro 37,5 mila per la dott.ssa Marella Caramazza, Euro 52 mila per il dott. Massimo Ferrari, Euro 27,5 mila per il dott. Giuseppe Brambilla di Civesio, Euro 20 mila per l'avv. Laura Maria Cairo ed Euro 20 mila per il dott. Roberto Cairo.

Ai Consiglieri spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro incarico.

Inoltre, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e Direttori Generali nell'esercizio delle loro funzioni.

La remunerazione attribuita è coerente con quanto indicato nella politica di remunerazione sottoposta al voto consuntivo dell'assemblea dei soci del 3 maggio 2019.

## II.2 Remunerazione del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei soci dell'8 maggio 2017 ha nominato per un triennio, e quindi in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, il Collegio Sindacale composto dai tre sindaci effettivi: dott. Michele Paolillo, Presidente, dott. Marco Moroni e dott.ssa Gloria Francesca Marino, fissando in Euro 100 mila il compenso annuo complessivo del Collegio, ripartito in Euro 42 mila per il Presidente ed Euro 29 mila per ciascuno degli altri due sindaci. Il dott. Marco Moroni è anche Presidente dei Collegi Sindacali di Cairo Editore, con un compenso di Euro 6 mila, Cairo Pubblicità, con un compenso di Euro 4 mila, La7 S.p.A. con un compenso di Euro 15 mila e Sindaco e componente dell'Organismo di Vigilanza di RCS, con compensi di Euro 58 mila.

## II.3 Remunerazione degli amministratori esecutivi

La remunerazione per il 2019 del Presidente dott. Urbano Cairo, titolare delle principali deleghe esecutive e gestionali, si è composta per il Gruppo della sola componente fissa annua lorda, pari a complessivi Euro 600 mila (dei quali Euro 400 mila da Cairo Communication, Euro 190 mila da Cairo Editore, Euro 5 mila da Cairo Pubblicità ed Euro 5 mila da La7), oltre ad alcuni benefici non monetari, come di seguito analizzato:

- il Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato per il dott. Urbano Cairo, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., un compenso fisso di Euro 380 mila per la carica di Presidente, ulteriore rispetto al compenso di Euro 20 mila per la carica di Consigliere;
- in favore del dott. Urbano Cairo sono stati deliberati per il 2019 dalla società Cairo Editore compensi fissi ai sensi dell'art. 2389 comma 3, cod. civ., di Euro 190 mila e dalle società Cairo Pubblicità e La7 un compenso fisso per la carica di Euro 5 mila ciascuna;



- il dott. Urbano Cairo non è legato da un rapporto di lavoro dirigenziale con il Gruppo, e quindi in analogia con quanto garantito *ex lege* e/o contratto collettivo ai dirigenti, gli sono garantite polizze assicurative analoghe a quelle correntemente riconosciute nell'ambito del gruppo ai dirigenti: una polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, una polizza invalidità permanente ed una polizza spese mediche. È stato inoltre previsto l'uso di un'autovettura aziendale.

Sebbene - come già precisato al precedente paragrafo I.2 - la remunerazione decisa nell'ambito della controllata RCS sia estranea al contenuto di questa Relazione, si segnala che per il dott. Urbano Cairo è maturata in RCS, nell'esercizio 2019, una remunerazione composta di una componente fissa annua lorda di Euro 1.500 mila ed una componente variabile di Euro 1.000 mila pari a complessivi Euro 2.500 mila. In particolare, il Consiglio di Amministrazione di RCS, in data 18 marzo 2019 ha deliberato (i) una componente fissa annua lorda pari a Euro 1.500 mila come emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile e (ii) un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 1.200 mila collegato al raggiungimento di obiettivi specifici fissati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Il Consiglio di Amministrazione di RCS, nella riunione del 26 marzo 2020, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine di RCS, sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Consiglio di Amministrazione di RCS per il 2019 e integrando i valori così determinati con una valutazione di tipo qualitativo dell'attività prestata nell'esercizio 2019 e dei risultati conseguiti nel difficile contesto di mercato in cui ha operato la Società anche rispetto all'andamento dei *competitors* ha deliberato a favore del Presidente e Amministratore Delegato un compenso variabile lordo per il 2019 pari ad Euro 1.000 mila.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato dott. Uberto Fornara per il 2019, è composta di una componente fissa annua lorda pari a complessivi Euro 590 mila (dei quali Euro 480 mila da Cairo Communication comprensivi di Euro 300 mila quale retribuzione lorda da dirigente ed Euro 100 mila quale retribuzione del patto di non concorrenza, Euro 100 mila da Cairo Pubblicità, Euro 5 mila da Cairo Editore ed Euro 5 mila da La7) e di una componente variabile pari a Euro 50 mila; la remunerazione complessiva è stata pari ad Euro 640 mila a livello di Gruppo, oltre ad alcuni benefici non monetari, come si seguito analizzato:

- il dott. Uberto Fornara è dirigente della Società con una retribuzione annua lorda nel 2019 di Euro 300 mila e gli ulteriori *benefit* correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai dirigenti, in particolare l'assegnazione di una autovettura aziendale ed una polizza spese mediche integrativa; inoltre, a fronte del patto di non concorrenza descritto nella prima sezione di questa Relazione, ha percepito per il 2019 un importo di Euro 100 mila;

- il Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato per il dott. Uberto Fornara, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., un compenso fisso di Euro 60 mila per la carica di Amministratore delegato, ulteriore rispetto al compenso di Euro 20 mila per la carica di Consigliere;
- in favore del dott. Uberto Fornara sono stati deliberati per il 2019 da Cairo Pubblicità, della quale è Amministratore Delegato, compensi fissi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., di Euro 100 mila ed un compenso per la carica dalle società Cairo Editore e La7 di Euro 5 mila ciascuna;
- il Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2020, su proposta del Comitato per le remunerazioni, ha deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., di attribuire al dr. Fornara per il 2019, in aggiunta alla componente fissa già deliberata a livello di gruppo, una componente variabile di natura premiale di Euro 50 mila, in considerazione dell'impegno profuso e comunque della performance superiore rispetto all'andamento del mercato.

Sebbene - come già precisato al § 1.2 di questa Relazione - la remunerazione decisa nell'ambito della controllata RCS sia estranea al contenuto di questa Relazione, si segnala che per il dott. Uberto Fornara sono maturati in RCS, nell'esercizio 2019, compenso fisso annuo lordo di Euro 20 mila quale componente del consiglio di amministrazione di RCS.

La remunerazione maturata per il 2019 del Consigliere dott. Marco Pompignoli, al quale è stato delegato l'incarico di sovrintendere e supervisionare le funzioni di amministrazione, finanza e controllo di gestione del Gruppo e che è anche Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, si è composta per il Gruppo della sola componente fissa annua lorda di complessivi Euro 335 mila (dei quali Euro 320 mila da Cairo Communication comprensivi di Euro 300 mila quale retribuzione lorda da dirigente, Euro 5 mila da Cairo Editore, Euro 5 mila da La7 ed Euro 5 mila da Cairo Pubblicità), oltre ad alcuni benefici non monetari, come di seguito analizzato:

- il dott. Marco Pompignoli è dirigente della Cairo Communication con una retribuzione annua lorda nel 2019 di Euro 300 mila e gli ulteriori *benefit* correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai dirigenti, in particolare l'assegnazione di una autovettura aziendale ed una polizza spese mediche integrativa;
- in favore del dott. Marco Pompignoli sono stati deliberati per il 2019 dalle società Cairo Editore, Cairo Pubblicità e La7 compensi fissi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. di Euro 5 mila ciascuna.

Sebbene - come già precisato al § 1.2 di questa Relazione - la remunerazione decisa nell'ambito della controllata RCS sia estranea al contenuto di questa Relazione, si segnala che per il dott. Marco Pompignoli, è maturata in RCS nell'esercizio 2019 una remunerazione lorda pari a complessivi Euro

800 mila, composta di una componente fissa annua lorda di Euro 500 mila ed una componente variabile di Euro 300 mila. In particolare il Consiglio di Amministrazione di RCS MediaGroup, per il dott. Marco Pompignoli in data 18 marzo 2019 ha deliberato (i) una componente fissa annua lorda pari a Euro 500 mila come emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., e (ii) un compenso variabile lordo fino ad un ammontare massimo di Euro 400 mila collegato al raggiungimento di obiettivi specifici fissati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Il Consiglio di Amministrazione di RCS, nella riunione del 26 marzo 2020, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine di RCS, sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Consiglio di Amministrazione di RCS per il 2019 e integrando i valori così determinati con una valutazione di tipo qualitativo dell'attività prestata nell'esercizio 2019 e dei risultati conseguiti nel difficile contesto di mercato in cui ha operato la Società anche rispetto all'andamento dei *competitors*, ha deliberato a favore dell'amministratore esecutivo Marco Pompignoli un compenso variabile lordo per il 2019 pari ad Euro 300 mila.

La remunerazione attribuita agli amministratori esecutivi è coerente con quanto indicato nella politica di remunerazione sottoposta al voto consuntivo dell'assemblea dei soci del 3 maggio 2019.

## II.4 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategica dott. Giuseppe Ferrauto (consigliere esecutivo, Direttore Generale e dirigente di Cairo Editore), dott. Marco Ghigliani (amministratore delegato e Direttore generale e dirigente di La7), dott. Mario Cargnelutti (consigliere esecutivo e direttore *operations* di Cairo Pubblicità e dirigente di Cairo Communication) e dott. Alberto Braggio (consigliere esecutivo di Cairo Editore e responsabile finanza pianificazione e controllo e dirigente di Cairo Communication) hanno percepito nell'Esercizio 2019, complessivamente Euro 1.464 mila, riconducibili a compensi fissi annui lordi a livello di Gruppo pari a complessivi Euro 1.216 mila (comprensivi delle retribuzioni lorde da dirigente) e componenti variabili incentivanti di Euro 248 mila, oltre agli ulteriori *benefit* correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai dirigenti, in particolare l'assegnazione di una autovettura aziendale ed una polizza spese mediche integrativa.

La remunerazione attribuita ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è coerente con quanto indicato nella politica di remunerazione sottoposta al voto consuntivo dell'assemblea dei soci del 3 maggio 2019.

## II.5 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto e piani di remunerazione basati su strumenti finanziari

Non sono previsti accordi tra la Società (o altre società del Gruppo) e il Presidente e Amministratore Delegato e/o altri amministratori esecutivi o Dirigenti con Responsabilità strategica che prevedono

indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, né accordi che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Nessuno degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è inserito in piani di incentivazione mediante strumenti finanziari, che peraltro la Società non ha in essere alla data della presente relazione.

Fermo restando quanto indicato al paragrafo I.4.2 con riferimento al Piano LTI 2018-2020, nel 2019 non sono stati previsti piani di incentivazione a favore degli amministratori e/o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* (restricted stock, performance share, *phantom stock*, etc.) né piani di incentivazione monetari e non ricorrono, pertanto, eventuali *vesting periods*.

Sezione II  
Informazioni sulle remunerazioni  
corrisposte nel 2019

Parte Seconda

**Tabella 1. Compensi maturati in favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Valori in Euro/000)**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la Carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Urbano Cairo</b>	<b>Presidente</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400		-	-	17	-	417	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate*				1.700		1.000		-	-	2.700	-	-
(III) Totale				<b>2.100</b>	-	<b>1.000</b>		<b>17</b>	-	<b>3.117</b>	-	-
<b>Uberto Fornara</b>	<b>Amministratore delegato</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				480	-	50		5	-	535	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate*				130	-		-	-	-	130	-	-
(III) Totale				<b>610</b>	-	<b>50</b>		<b>5</b>	-	<b>665</b>	-	-
<b>Marco Pompignoli</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				320	-	-	-	5	-	325	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate*				515	-	300		-	-	815	-	-
(III) Totale				<b>835</b>	-	<b>300</b>		<b>5</b>	-	<b>1.140</b>	-	-
<b>Roberto Cairo</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>20</b>	-	-	-	-	-	<b>20</b>	-	-
<b>Paola Mignani</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	23,5	-	-	-	-	43,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>20</b>	<b>23,5</b>	-	-	-	-	<b>43,5</b>	-	-
<b>Laura Maria Cairo</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate*				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>20</b>	-	-	-	-	-	<b>20</b>	-	-
<b>Daniela Bartoli</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	19,5	-	-	-	-	39,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>20</b>	<b>19,5</b>	-	-	-	-	<b>39,5</b>	-	-
<b>Giuseppe Brambilla di Civesio</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	7,5	-	-	-	-	27,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>20</b>	<b>7,5</b>	-	-	-	-	<b>27,5</b>	-	-

\* Sono inclusi in tabella i compensi maturati dal dott. Urbano Cairo, dal dott. Marco Pompignoli e dal dott. Uberto Fornara dalla controllata RCS MediaGroup S.p.A. per l'esercizio 2019, pari rispettivamente ad Euro 2.500 mila per il dott. Urbano Cairo (dei quali Euro 1.500 mila fissi ed Euro 1.000 mila variabili), Euro 800 mila per il dott. Marco Pompignoli (dei quali Euro 500 mila fissi ed Euro 300 mila variabili) ed Euro 20 mila (fissi) per il dott. Uberto Fornara.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la Carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Marella Caramazza</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	17,5	-	-	-	-	37,5	-	-
II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>20</b>	<b>17,5</b>	-	-	-	-	<b>37,5</b>	-	-
<b>Massimo Ferrari</b>	<b>Consigliere</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	32	-	-	-	-	52	-	-
II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>20</b>	<b>32</b>	-	-	-	-	<b>52</b>	-	-
<b>Dirigenti con resp. strategiche</b>		<b>n/a</b>	<b>n/a</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				253	-	46	-	10	-	309	-	-
II) Compensi da controllate e collegate				963	-	202	-	10	-	1.175	-	-
(III) Totale				<b>1.216</b>	-	<b>248</b>	-	<b>20</b>	-	<b>1.484</b>	-	-

<b>Michele Paolillo</b>	<b>Sindaco</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42	-	-	-	-	-	42	-	-
II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>42</b>	-	-	-	-	-	<b>42</b>	-	-
<b>Marco Moroni</b>	<b>Sindaco</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				29	-	-	-	-	-	29	-	-
II) Compensi da controllate e collegate*				75	-	-	-	-	8-	83	-	-
(III) Totale				<b>104</b>	-	-	-	-	<b>8-</b>	<b>112</b>	-	-
<b>Gloria Marino</b>	<b>Sindaco</b>	<b>1/1-31/12 2019</b>	<b>App. bil. 2019</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				29	-	-	-	-	-	29	-	-
II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				<b>29</b>	-	-	-	-	-	<b>29</b>	-	-

\*Sono inclusi in tabella i compensi maturati dal dott. Marco Moroni dalla controllata RCSMediaGroup S.p.A. per l'esercizio 2019 pari ad Euro 58 mila.

**Tabella 2** Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (Valori in Euro/000)

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) *	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
<b>Urbano Cairo</b>	<b>Presidente</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			1.000	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>			<b>1.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Uberto Fornara</b>	<b>AD</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			50	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>			<b>50</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Marco Pompignoli</b>	<b>Consigliere</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			300	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>			<b>300</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Dirigenti con resp. Strategiche</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			46	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			202	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>			<b>248</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

• Compensi variabili che saranno erogati nel corso del 2020, successivamente alla approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019

La Tabella 2 riepiloga la componente variabile monetaria della remunerazione già riportata nella precedente Tabella 1.



### Partecipazioni dei componenti degli organi di controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Si riportano di seguito le informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Nome e Cognome	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate/ Altri movimenti	Numero azioni vendute/ Altri movimenti	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dr. Urbano R. Cairo *	Cairo Communication Cairo Editore	67.744.246 510	710.000 -	- -	68.454.246 510
“	Diellesei S.r.l. in liquidazione	4.000	-	-	4.000
“	RCS MediaGroup S.p.A. **	1.670.000	-	-	1.670.000
Avv. Laura Maria Cairo		1.600	-	-	1.600
Dr. Roberto Cairo		110.000	-	10.000	100.000
Dr. Uberto Fornara		14.703	-	-	14.703
Avv. Antonio Magnocavallo		-	-	-	-
Dott.ssa Paola Mignani		-	-	-	-
Dott.ssa Daniela Bartoli		-	-	-	-
Dr. Marco Pompignoli		112.000	-	-	112.000
Dr. Giuseppe Brambilla di Civesio		-	-	-	-
Dr. Massimo Ferrari		-	-	-	-
Dott.ssa Marella Caramazza		-	-	-	-
Dr. Michele Paolillo		-	-	-	-
Dr. Marco Moroni		-	-	-	-
Dott.ssa Gloria Marino		-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche		84.358	-	-	84.358

\* Azioni possedute direttamente e/o per il tramite di “U.T. COMMUNICATIONS S.p.A.” e delle sue controllate

\*\* Movimenti indicati a partire da quando Cairo Communication ha acquisto il controllo di RCS MediaGroup S.p.A.  
Azioni possedute per il tramite di “U.T. COMMUNICATIONS S.p.A.”

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente Dott. Urbano Cairo