



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

*(redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e dell'art. 84-quater del Regolamento di cui alla Deliberazione Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni)*

Via Angelo Rizzoli 8, 20132 Milano

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

## **SEZIONE I**

La presente Sezione della Relazione illustra la politica di RCS MediaGroup S.p.A. (di seguito “RCS MediaGroup” o la “Società”) in materia di remunerazione, per l’esercizio 2014, e per quanto già considerato per esercizi successivi, e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai Direttori Generali della Società nonché ad altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (individuati come di seguito indicato). Salvo per quanto attiene una breve introduzione di carattere generale, si forniscono quindi le informazioni previste al riguardo con riferimento a quanto richiesto alla sezione I della Relazione dall’Allegato 3A Schema 7-bis del Regolamento di cui alla Delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo “Schema Consob”). Sono fornite inoltre indicazioni in merito a quanto considerato in relazione ai compensi dei membri del Collegio Sindacale ed ulteriori informazioni in materia di politica sulle remunerazioni in funzione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito il “Codice di Autodisciplina”) come adottate dalla Società.

### **INTRODUZIONE**

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

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

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

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

### **AMBITO DI APPLICAZIONE, PREDISPOSIZIONE ED ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

*(informazioni in particolare di cui ai punti a, b, c, n ed o dello Schema Consob)*

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

- il Direttore Amministrazione, Finanza, Controllo e Legale (Chief Financial Officer) della Società;
- il Direttore Sviluppo Digitale (Chief Digital Officer) della Società;
- il Direttore Risorse Umane e Organizzazione della Società;
- i Responsabili delle direzioni operative della Società svolgenti attività, rispettivamente nell'editoria di testate quotidiane e periodiche e nella raccolta pubblicitaria (Direttore Media, Direttore Pubblicità);
- i primari responsabili operativi delle società controllate ritenute di rilevanza strategica (Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato di Unidad Editorial S.A., Amministratore Delegato di RCS Libri S.p.A.).

Si evidenzia che la sopra richiamata individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche - approvata dal Consiglio di Amministrazione a seguito del parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (di seguito anche il "Comitato") e conseguente a taluni cambiamenti organizzativi che hanno interessato la Società nel corso dell'esercizio 2013 - risulta parzialmente modificata rispetto a quanto riportato nella precedente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'Art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e relative norme attuative.

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto di attività istruttorie e propositive svolte dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine in applicazione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina come adottate dalla Società. Al riguardo si ricorda inoltre quanto stabilito dalla sopra citata Procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società ai sensi del Regolamento di cui alla Delibera Consob adottata in data 12 marzo 2010 con deliberazione n. 17221 e sue modifiche successive (consultabile sul sito internet della Società [www.rcsmediagroup.it](http://www.rcsmediagroup.it) alla sezione Governance, sia nella edizione in vigore dal 1° gennaio 2014 sia nella versione precedente). In particolare tale Procedura prevede, tenuto conto di quanto consentito dal suddetto Regolamento Consob, che deliberazioni inerenti compensi di Amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (quali considerati in base alla Procedura), siano esenti dall'applicazione della Procedura medesima, salvo per quanto attiene a possibili informative da rendersi nei documenti di rendicontazione economico-finanziaria di periodo come ivi precisate, a condizione che: i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione; ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto il Comitato per la Remunerazione e le Nomine; iii) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'Assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione; iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

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

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

Remunerazione e le Nomine e di cui in appresso.

Si ricorda che in occasione della nomina del Consiglio attualmente in carica, il 2 maggio 2012, l'Assemblea ha stabilito un emolumento complessivo per esercizio (pari a Euro 400.000 lordi) da suddividersi tra i suoi componenti in base ad autonoma determinazione del Consiglio di Amministrazione e con esclusione degli emolumenti per gli speciali incarichi da potersi autonomamente determinare dal Consiglio di Amministrazione stesso (tale delibera, in coerenza con quanto previsto e svolto in passato, essendo intervenuta in assenza di una previa proposta del Consiglio uscente). A fronte di tale deliberazione, il Consiglio in carica ha stabilito delle quote unitarie annue (pari a Euro 15.000) quale emolumento per la carica di Consigliere, ed ulteriori quote annue di pari importo da riconoscersi a ciascuno degli Amministratori partecipanti al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione e le Nomine (previsti dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate come adottato dalla Società, ma non invece con riferimento alla partecipazione al Comitato per il Supporto Strategico, non previsto dalle stesse, ed istituito il 16 ottobre 2012 con funzioni comunque solo istruttorie e consultive) nonché in favore dei Consiglieri svolgenti anche il ruolo di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché un ulteriore importo (pari a Euro 8.000 per esercizio) in relazione alla nomina di un Amministratore a membro dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (essendo previsto che di tale Organo faccia parte un Amministratore Indipendente anche facente parte del Comitato Controllo e Rischi). Ciò, da un lato, senza la determinazione di alcun distinto ulteriore emolumento da riconoscersi agli Amministratori Indipendenti, e, dall'altro, prevedendo che sia per il Presidente del Consiglio di Amministrazione (Amministratore non esecutivo) sia per l'Amministratore Delegato (anche Direttore Generale), i suddetti compensi fossero comunque da ritenere assorbiti in quelli riconosciuti per tali cariche speciali. Con riferimento quindi agli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, si è stabilito, fermi gli specifici trattamenti previsti per l'Amministratore Delegato (anche Direttore Generale), che al Presidente del Consiglio di Amministrazione sia riconosciuto unicamente un compenso fisso annuo.

Salvo diverse deliberazioni assembleari (fermo restando che lo Statuto sociale non prevede la facoltà di cui all'art. 2389 comma 3 cod. civ.), si prevede di mantenere, in generale, per gli Amministratori non esecutivi (siano essi indipendenti o meno) e non investiti di particolari cariche un sistema di remunerazione per quote quale quello sopra evidenziato, nel rispetto del principio e della finalità per cui: i) 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 e ii) che tali Amministratori non siano destinatari di piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari. Anche con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione, allorché risulti sempre valutato come Amministratore non esecutivo, si prevede di mantenere una politica di remunerazione basata unicamente sulla previsione di un importo fisso per esercizio omnicomprensivo (ovvero in relazione anche ad ogni altro incarico ricoperto presso la Società). Con riferimento al Collegio Sindacale si ricorda che, in occasione della nomina del Collegio Sindacale attualmente in carica, intervenuta con l'Assemblea del 2 maggio 2012, è stato stabilito di determinare tale compenso, per ciascun esercizio di carica, in un emolumento fisso per esercizio per il Presidente e per ciascuno degli altri Sindaci effettivi (pari ad Euro 75.000 lordi, per il primo e Euro 50.000 lordi per i secondi), prevedendosi altresì l'attribuzione di uno specifico compenso aggiuntivo (pari a Euro 8.000 lordi per esercizio) per il Sindaco effettivo che venga chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Si segnala, in merito al Comitato per la Remunerazione e le Nomine, che esso è attualmente composto da tre Amministratori non esecutivi Indipendenti (sia ai sensi dei criteri previsti dall'art. 148, come richiamato dall'art. 147-ter del D. Lgs. n. 58/1998 sia delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina come adottato dalla Società), ovvero Roland Berger, che lo presiede, Laura Mengoni (a

decorrere dal 28 aprile 2013, in sostituzione dell'Amministratore Indipendente Andrea Campanini Bonomi, dimessosi dalla carica di Amministratore il 19 aprile precedente) e Luca Garavoglia (a decorrere dal 4 marzo 2014, quest'ultimo avendo sostituito Carlo Pesenti, Amministratore non esecutivo ma non qualificato come Indipendente dimessosi dalla carica di Amministratore in data 14 febbraio 2014 e che ha fatto parte del Comitato per l'intero esercizio 2013). E' stato valutato dal Consiglio di Amministrazione che almeno uno dei componenti del Comitato possiede una 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). E' consentita, su invito volta per volta, la partecipazione alle riunioni del Comitato, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, anche altri soggetti che non ne sono membri; in particolare possono essere invitati: i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione (allorché non faccia parte del Comitato), ii) l'Amministratore Delegato (di norma non partecipando alle riunioni del Comitato per le parti in cui sono deliberate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria specifica remunerazione) e iii) il Responsabile Risorse Umane e Organizzazione della Società.

Il Comitato, con riferimento alle materie relative alle remunerazioni, fermi i compiti previsti in qualità di "Comitato Consiliare Parti Correlate" in base alla già sopra ricordata "Procedura in materia di operazioni con parti correlate" adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società:

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

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

Gli Azionisti sono informati sulle modalità di esercizio dei compiti del Comitato (anche facendo riferimento ai rilevanti contenuti presenti nella Relazione annuale sulla Remunerazione da presentarsi dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio, con previa informativa al Comitato) e al riguardo, salvo impossibilità, all'Assemblea è comunque previsto presenzi il presidente del Comitato o altro componente del medesimo.

Con riferimento al funzionamento del Comitato, sempre fermo restando quanto previsto allorché esso

operi in qualità, come sopra indicato di “Comitato Consiliare Parti Correlate” in virtù della suddetta Procedura in materie di operazioni con parti correlate, esso è presieduto dal Presidente o, in mancanza, dal componente più anziano di età. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti. Le deliberazioni sono comunque adottate con il voto favorevole della maggioranza dei componenti. Ogni membro è tenuto a dichiarare preventivamente un proprio eventuale interesse in merito ad argomenti in trattazione, astenendosi dalla votazione allorché, previa verifica delle intenzioni di voto da parte del Presidente, il voto di tale componente fosse determinante per l’assunzione della decisione del Comitato (non considerandosi allora tale astensione ai fini del calcolo del relativo quorum deliberativo). Nessun Amministratore può comunque partecipare alle discussioni del Comitato per la parte in cui sono trattate e quindi deliberate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria specifica remunerazione. Il Comitato si riunisce almeno due volte l’anno e comunque ogni volta che il Presidente lo giudichi necessario oppure quando ne sia fatta domanda scritta da almeno due membri. La convocazione è inviata almeno tre giorni prima dell’incontro, ed almeno un giorno prima in caso di urgenza. E’ ammessa la possibilità che la riunione si tenga in collegamento per teleconferenza o videoconferenza, in presenza di condizioni analoghe a quelle previste nello statuto sociale con riferimento alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato informa il Consiglio di Amministrazione degli argomenti esaminati. Di ogni riunione viene redatto verbale firmato dal Presidente e dal Segretario della riunione. In caso di cessazione di uno dei componenti del Comitato il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione nel rispetto delle previsioni relative alla composizione del Comitato medesimo.

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

*(informazioni in particolare di cui ai punti d ed i dello Schema Consob)*

Rinviando a quanto già segnalato nel precedente paragrafo per quanto riguarda gli Amministratori non esecutivi, con riferimento agli Amministratori esecutivi ed alle posizioni del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la politica di remunerazione di RCS MediaGroup persegue in via generale le seguenti finalità:

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

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

competitività verso l'esterno.

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

Per raggiungere gli obiettivi di cui sopra, si prevede, a livello di principi generali, che:

- la componente fissa e la componente variabile siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e del profilo di rischio tenendo conto del settore di attività in cui il Gruppo RCS opera;
- una parte significativa della remunerazione degli Amministratori esecutivi, del Direttore Generale (come già ricordato alla data di approvazione della presente Relazione l'Amministratore Delegato, unico Amministratore esecutivo, ricopre anche il ruolo di Direttore Generale) e degli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione ovvero, nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui sopra, 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.

Tale approccio risulta coerente con quanto peraltro già seguito nell'esercizio 2013, così come quanto considerato in relazione alla gestione dei rischi relativi all'attività, e non ne sono previste variazioni di rilievo.

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

- una componente fissa annua (rispetto alla quale si tiene conto anche della prevista autoriduzione di cui indicato al successivo paragrafo);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali, (c.d. Management by Objectives "MBO");
- una componente variabile di medio/lungo termine (c.d. Long Term Incentive "LTI"),

di cui viene data illustrazione (segnalando ove siano presenti differenziazioni rispetto a quanto previsto per l'esercizio 2013) nel paragrafo che segue, precisandosi, sempre in via generale, come l'articolazione della componente variabile della remunerazione comunque prevede che l'ottenimento del premio da parte dei beneficiari sia collegato ad obiettivi economici, anche eventualmente declinati con riferimento alle attività del singolo soggetto interessato, parametrati a quelli previsti nell'ambito di piani di sviluppo esaminati e recepiti dal Consiglio di Amministrazione e quindi orientato al perseguimento di finalità comunque anche legate ad obiettivi di crescita del Gruppo nel medio periodo, ossia in un orizzonte pluriennale.

## **DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI** *(informazioni in particolare di cui ai punti e, g, h, j, e k dello Schema Consob)*

### **Componente fissa**

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

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

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

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

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

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

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

Fermo restando che, come indicato, non rientra nelle previsioni della politica di remunerazione attribuire bonus discrezionali, è comunque fatta salva la possibilità, in generale, di attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, di bonus in relazione a specifiche operazioni e/o incarichi aventi carattere di particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo ed in presenza di performance eccellenti secondo criteri meritocratici e – in aggiunta a quanto già considerato nella politica di remunerazione per l'esercizio 2013 – allorché l'attribuzione di un bonus sia ritenuta opportuna in funzione della riduzione dei tempi di entrata nella relativa posizione rilevante.

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

Si segnala che il ruolo di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari - che non è, come già con riferimento al 2013, valutato rientrare nell'ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai fini inerenti le remunerazioni (ferma l'applicazione anche a tale soggetto delle previsioni della Procedura in materia di operazioni con parti correlate) - si prevedono obiettivi parametrati in coerenza ai compiti assegnati, con riferimento quindi anche alle attività di controllo.

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

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

ripristino della profittabilità di Gruppo.

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

Non è prevista l'adozione nel corso dell'esercizio 2014 di piani basati su strumenti finanziari, nel qual caso trovando applicazione comunque le previsioni del Codice di Autodisciplina quali adottate dalla Società (si ricorda che nel giugno del 2013 si è concluso il "Piano di Stock Option 2005-2013", essendo venuto meno il diritto di esercizio delle opzioni assegnate, di fatto non esercitate dai beneficiari in considerazione della circostanza che il valore borsistico delle azioni ordinarie della Società, alla cui sottoscrizione le opzioni avrebbero dato diritto, è sempre stato inferiore, nel periodo di possibile esercizio, al valore di sottoscrizione previsto nel Piano medesimo).

Un Dirigente con Responsabilità Strategiche risulta interessato da un accordo siglato nel 2010 (e già evidenziato nelle Relazioni sulla Remunerazione ai sensi dell'Art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 successivamente redatte) di opzioni "put and call" con la società interamente controllata RCS International Newspapers B.V. con riferimento ad azioni già di proprietà dello stesso Dirigente e relative ad una diversa società controllata, come segnalato anche nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione. Tale accordo, che è stato novato nel corso del 2013 al fine di mantenere le medesime condizioni previste, conseguentemente ad operazioni che hanno interessato il capitale della società controllata sopraddetta, prevede la possibilità di esercitare nel 2014 da parte del Dirigente l'opzione di vendita (opzione "put") nei confronti di RCS International Newspapers B.V. ad un determinato prezzo di cessione da parte di RCS International Newspapers B.V. una simmetrica opzione di acquisto (opzione "call"), tenendo conto anche del fatto che risulti sempre in essere il rapporto di lavoro con la sopra indicata società controllata. Si segnala altresì che per un Dirigente con Responsabilità Strategiche è prevista nel corso del 2014, al verificarsi degli obiettivi di performance e delle condizioni di "retention" stabiliti, la liquidazione di uno specifico piano di incentivazione monetario previsto da impegni contrattuali assunti nel corso del 2011.

## **POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI**

*(informazioni in particolare di cui al punto f ed m dello Schema Consob)*

Per quanto riguarda i benefici di natura non monetaria per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si prevede, in linea con quanto presente nel mercato per figure di pari livello e con la tutela previdenziale ed assistenziale considerata

dall'applicabile contratto collettivo nazionale, la presenza dei seguenti benefits:

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

Ciò in linea anche con quanto in essere negli anni scorsi ed in particolare nell'esercizio 2013 (rispetto al quale ultimo si rinvia a quanto indicato nell'ambito della Tabella n. 1 contenuta nella Seconda Parte della Sezione II della presente Relazione).

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

*(informazioni in particolare di cui al punto 1 dello Schema Consob)*

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

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

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

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

b) in caso, in assenza di una giusta causa, intesa come per legge, venga posto termine dalla Società al rapporto di lavoro subordinato esistente con la Società medesima e/o vengano a cessare con qualunque modalità (o non siano assegnate) cariche e/o deleghe di poteri presso la Società stabilite in virtù dell'accordo, il dr. Iovane abbia diritto (oltre che a recedere con effetto immediato da quello dei rapporti che fosse ancora in essere) alla corresponsione – in aggiunta al Trattamento di fine rapporto di

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

Si precisa inoltre che in caso di cessazione del suddetto rapporto di lavoro subordinato esistente con la Società o delle suddette cariche consiliari e/o deleghe di poteri conferite presso quest'ultima, il dr. Iovane è impegnato per un periodo di 12 mesi successivi a detta cessazione, in caso di dimissioni o in caso di risoluzione dei rapporti ad iniziativa della Società non per giusta causa, a non svolgere né direttamente né indirettamente ed in qualsiasi forma alcuna attività a favore di società concorrenti con il Gruppo, facente capo alla Società medesima, in Europa. Nella determinazione complessiva del compenso previsto per la funzione dirigenziale di Direttore Generale e per la carica di Amministratore Delegato della Società (ivi compreso il suddetto Trattamento di fine mandato) è stato già tenuto conto di tale obbligo per un ammontare pari al 10% delle retribuzioni e degli emolumenti complessivi.

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

## SEZIONE II

La presente Sezione illustra i compensi relativi all'esercizio 2013 con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale (anche Amministratore Delegato), all'ulteriore Direttore Generale (cessato dalla carica nel corso dell'esercizio stesso) della Società ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche per frazione dell'esercizio, fornendo in particolare le informazioni previste al riguardo a quanto richiesto con riferimento alla sezione II della Relazione dall'Allegato 3A Schema 7-bis del Regolamento di cui alla Deliberazione Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni, anche in funzione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina quali adottate dalla Società.

Si precisa, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che viene fatto riferimento ai soggetti che sono stati posti nelle medesime posizioni organizzative indicate al riguardo nella Sezione I della presente Relazione (oltre ad ulteriori soggetti che nel corso dell'esercizio hanno svolto ruoli in precedenza qualificati rilevanti al riguardo). Si precisa altresì che nessuno di tali altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all'esercizio 2013, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.

### PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la suddetta remunerazione per l'esercizio 2013, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (anche operando in taluni casi rinvii a quanto indicato nella Sezione I della presente Relazione), evidenziando la coerenza con la politica di remunerazione di riferimento.

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

In relazione al rispettivo periodo di carica (che per alcuni Amministratori coincide con un periodo più breve rispetto a quello sopra indicato), gli Amministratori non esecutivi (tranne il Presidente del Consiglio di Amministrazione) hanno maturato un compenso unitario calcolato pro-rata temporis su un importo annuo di 15.000 euro, oltre ad un ulteriore compenso calcolato allo stesso modo allorché membri del Comitato Controllo e Rischi o del Comitato per la Remunerazione e le Nomine o anche allorché Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione. L'Amministratore, Laura Mengoni, membro altresì dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ha maturato a tale riguardo un ulteriore compenso calcolato pro-rata temporis, dal 12 febbraio 2013, su un importo annuo di Euro 8.000. Nessun compenso è stato invece maturato, in quanto non previsto, per la partecipazione al Comitato per il Supporto Strategico, istituito in data 16 ottobre 2012. Quanto sopra è risultato in base a relative deliberazioni del Consiglio di Amministrazione assunte avendo riguardo alle determinazioni dell'Assemblea del 2 maggio 2012. In tale ultima sede è stato deliberato un emolumento complessivo per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 400.000 lordi da suddividersi tra i suoi componenti in base ad autonoma determinazione del Consiglio di Amministrazione e con esclusione degli emolumenti per gli speciali incarichi da potersi autonomamente determinare dal Consiglio di

Amministrazione stesso. Non vi è stato alcun specifico ulteriore emolumento riconosciuto agli Amministratori Indipendenti. Per quanto attiene il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Angelo Provasoli, Amministratore non esecutivo, fermo restando che il compenso per la carica di Amministratore è assorbito in quello per l'incarico speciale, il compenso fisso previsto, pari a 500.000 euro, è stato ridotto, su base volontaria, del 10% fino a marzo 2013, di un ulteriore 10% da aprile a giugno 2013 e di un ulteriore 10% % dal luglio 2013, in tutti i casi rispetto all'importo originario (come riportato nella Tabella n. 1 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione).

Con riferimento a quanto sopra indicato in merito ai compensi per gli Amministratori non esecutivi (i compensi dei membri del Collegio Sindacale discendendo direttamente da relativa delibera assembleare), si segnala che quanto indicato con riferimento al Consiglio in carica risulta in puntuale applicazione della politica di remunerazione predisposta per l'esercizio 2013. Coerente con quest'ultima, nel rispetto del già adottato principio secondo cui la remunerazione degli Amministratori non esecutivi sia commisurata all'impegno richiesto tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati e non preveda componenti variabili della retribuzione né sia collegata ai risultati economici della Società, risulta altresì la struttura della remunerazione dei propri componenti non esecutivi prevista dal Consiglio di Amministrazione in carica.

### **Compensi dei membri del Collegio Sindacale**

I Sindaci effettivi hanno maturato un emolumento fisso di Euro 75.000 lordi annui, per il Presidente, ed Euro 50.000 lordi annui per gli altri Sindaci Effettivi, maturandosi altresì uno specifico compenso aggiuntivo, pari a Euro 8.000 lordi annui, per il Sindaco Effettivo Franco Dalla Sega, quale membro dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Quanto sopra in linea con quanto deliberato dall'Assemblea del 2 maggio 2012 in occasione della quale è stato nominato il Collegio Sindacale in carica.

### **Compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale**

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

- compensi fissi: costituiti dal trattamento retributivo previsto per la funzione di Direttore Generale e da un emolumento previsto per la funzione di Amministratore Delegato (che ha assorbito anche il compenso per la carica di Amministratore e le ulteriori cariche ricoperte in società del Gruppo RCS), ridotto, su base volontaria, in misura pari al 10% a partire da febbraio 2013;
- benefici non monetari: sono relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi,

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

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

### **Compensi per l'ulteriore Direttore Generale (in carica fino al 28 febbraio 2013) e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Il trattamento retributivo previsto per Riccardo Stilli che ha ricoperto fino al 28 febbraio 2013 la carica di Direttore Generale (mantenendo il ruolo di Chief Financial Officer) e per altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2013 o frazione di esso (come da Tabella n. 1 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione) è risultato essere costituito in via generale, e salvo quanto diversamente precisato in appresso, da:

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

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

Si segnala inoltre che, in coerenza con quanto già in essere o comunque previsto in via potenziale nell'ambito della politica di remunerazione per l'esercizio di riferimento, in particolare:

- è stato corrisposto al Direttore Generale in carica sino al 28 febbraio 2013, Riccardo Stilli, quanto previsto con riferimento ad patto di non concorrenza (già segnalato nella precedente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'Art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e relative norme attuative e come riportato nella Tabella 1 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione);
- per un diverso Dirigente con Responsabilità Strategiche è rimasta in essere la disposizione contrattuale che prevede un patto di non concorrenza che comporterebbe, al momento della sua attuazione, l'erogazione di una predeterminata percentuale dei compensi fissi ivi previsti a fronte dell'impegno che per un periodo continuativo di almeno un anno dalla scadenza del contratto il Dirigente stesso non presti la propria opera in società del settore dei media in un ambito territoriale definito.

Si ricorda, con riferimento a piani di incentivazione monetari, che sussiste per un Dirigente con Responsabilità Strategiche un impegno contrattuale assunto nel 2011 ad attuare un piano di incentivazione monetaria, come illustrato nella Tabella n. 3B nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione, collegato al conseguimento di predeterminati obiettivi di performance di carattere economico-finanziario, considerandosi anche una finalità di "retention" espressa come quota parte del premio.

Si segnala che, nel corso dell'esercizio 2013 (con il termine del mese di giugno) si è concluso il "Piano di Stock Option 2005-2013", di cui erano beneficiari taluni dei suddetti Dirigenti con Responsabilità Strategiche come illustrato nella Tabella n. 2 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione (nessuna delle opzioni esercitabili lo sono state, ricordando che il prezzo di sottoscrizione delle azioni ordinarie, alla cui sottoscrizione le opzioni davano diritto, è risultato essere inferiore al valore di mercato delle azioni ordinarie della Società). Si precisa che le opzioni assegnate a Riccardo Stilli (come indicato Direttore Generale della Società sino al 28 febbraio 2013) erano già in precedenza decadute essendo cessato per dimissioni volontarie il rispettivo rapporto con la Società, come peraltro segnalato nella Relazione sulla Remunerazione presentata all'Assemblea del 30 maggio 2013. Per informazioni di dettaglio sulle caratteristiche del suddetto Piano si rinvia a quanto indicato nell'ambito della Sezione II della precedente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'Art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e relative norme attuative (ed ai riferimenti ivi indicati).

Fermo quanto già segnalato in merito alla conclusione di un patto di non concorrenza in relazione alle dimissioni del Direttore Generale in carica sino al 28 febbraio 2013, per quanto concerne i trattamenti previsti in caso di cessazione di scioglimento del rapporto di lavoro si segnala che nel corso del 2013 non sono stati previsti accordi atti a regolare ex ante gli aspetti connessi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. "paracadute"), permanendo in essere quanto previsto nel corso del 2011 per un Dirigente con Responsabilità Strategiche, approvato dal Consiglio di Amministrazione allora in carica previa analisi e parere favorevole dell'allora vigente Comitato per le Retribuzioni di Gruppo considerando anche le prassi ed i benchmark del mercato di riferimento. Tale indennità sarebbe erogata nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decisione unilaterale della Società, salvo nel caso di giusta causa, oppure nel caso in cui il Dirigente termini il rapporto di lavoro volontariamente in presenza di predeterminate cause indicate contrattualmente, prevedendosi un indennizzo pari a 45 giorni di retribuzione per anno di anzianità (determinato considerando i compensi fissi e la media dei compensi variabili percepiti negli ultimi 2 anni ed escludendo ulteriori componenti derivanti da piani di incentivazione pluriennali) con comunque un minimo pari a 3 annualità in termini di compensi fissi.

Quanto sopra si ritiene coerente con quanto previsto in generale nell'ambito della politica di remunerazione già stabilita per l'esercizio 2013, ferme restando, come nell'esercizio 2012, alcune specifiche situazioni comunque previamente sottoposte al Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. In particolare a quest'ultimo riguardo si segnala che per due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, assunti nel corso dell'esercizio 2013, è stato attribuito un bonus di entrata come specificato nella Tabella 1 e nella Tabella 3 B nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta e parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

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

## SECONDA PARTE

**Tab. 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in carica per l'intero esercizio 2013 o per parte di esso)**

Valori in migliaia di euro				1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Angelo Provasoli	Presidente	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	388 <sup>(1)</sup>						388		
Pietro Scott Iovane	Amm.Deleg. e Dir.Gen.	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	681 <sup>(2)</sup>				35 <sup>(9)</sup>		716		
Roland Berger	Consigliere e Vicepresidente ^	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	30	15					45		
Giuseppe Rotelli	Consigliere e Vicepresidente	01/01/2013 - 28/06/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	15						15		
Andrea Campanini Bonomi <sup>(4)</sup>	Consigliere ^	01/01/2013 - 19/04/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	4	4					8		
Fulvio Conti	Consigliere *	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	15	15					30		
Luca Garavoglia	Consigliere *	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	15	15					30		
Attilio Guarneri	Consigliere	15/10/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	3						3		
Piergaetano Marchetti <sup>(5)</sup>	Consigliere *	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	15	13					28		
Paolo Merloni	Consigliere	01/01/2013 - 30/05/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	6						6		
Laura Carla Maria Mengoni <sup>(6)</sup>	Consigliere * ^	12/02/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	13	23				7	44		
Carlo Pesenti	Consigliere ^	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	15	15					30		
Giuseppe Vita	Consigliere	01/01/2013 - 30/05/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	6						6		
Giuseppe Lombardi	Sindaco Pres.	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	75						75		
Franco Dalla Sega	Sindaco	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	50					8 <sup>(7)</sup>	58		
Pietro Manzonetto	Sindaco	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	50						50		
Riccardo Stili	Direttore Generale	01/01/2013 - 28/02/2013		92				18		110		275 <sup>(8)</sup>
Dirigenti con responsabilità strategiche: 8 <sup>(9)</sup>				2.867		100 <sup>(10)</sup>		394		3.361		0
Compensi nella società che redige il Bilancio				3.421	100	50 <sup>(10)</sup>		190	15	3.776		0
Compensi da controllate e collegate				919	0	50 <sup>(10)</sup>		257	0	1.226		0
Totale				4.340	100	100		447	15	5.002		0

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

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

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

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

(4) Membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine fino al 19 aprile 2013.

(5) Membro del Comitato Controllo e Rischi dal 12 febbraio 2013.

(6) Membro del Comitato Controllo e Rischi e dell'Organismo di Vigilanza della Società dal 12 febbraio 2013; membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine dal 28 aprile 2013.

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

(8) Importo riconosciuto nel mese di gennaio 2013 per l'assunzione di un impegno di non concorrenza.

(9) Sono stati considerati come dirigenti con responsabilità strategica anche soggetti che hanno ricoperto il ruolo rilevante per una frazione dell'esercizio (si precisa che da aprile 2013 i dirigenti con responsabilità strategica sono 7).

(10) Importi contrattuali previsti all'assunzione (come specificato nella sezione 2).

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

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

**Tab. 2 – Stock option assegnate ai componenti dell’organo di Amministrazione, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in carica per l’intero esercizio 2013 o per parte di esso)**

A	B	1	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	5=2+5-11-14	16	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value	
Riccardo Stilli	Direttore Generale	13 novembre 2006	589.888	3.616	14/11/2009 15/06/2013												589.888	
8 (**)	Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche nella società che redige il bilancio	13 novembre 2006	724.078	3.616	14/11/2009 15/06/2013												724.078	
Totale			1.313.966														1.313.966	

\* In carica sino al 28 febbraio 2013

\*\* Si precisa che da aprile 2013 i dirigenti con responsabilità strategica sono 7.

**Tab. 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option a favore di componenti dell’organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in carica per l’intero esercizio 2013 o per parte di esso)**

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
8*	Compensi da controllate e collegate	24 apr.2013	637 **	chiusura periodo di esercizio novembre 2014									
Totale													

\* si precisa che da aprile 2013 i dirigenti con responsabilità strategica sono 7.

\*\* opzioni "put" previste a seguito di novazione di accordo stipulato il 1 ottobre 2010 e relativo a 63.738 opzioni "put" con chiusura del periodo di esercizio a maggio 2014.

**Tab. 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica per l'intero esercizio 2013 o per parte di esso)**

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	
8 (*)	Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche da controllate e collegate	1 marzo 2013							50
		3 aprile 2013							50
		5 dicembre 2011		850					330
Totale				850				330	100

(\*) Si precisa che da aprile 2013 i dirigenti con responsabilità strategica sono 7.

## 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 (in carica al 31 dicembre 2013)**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
<b>A) In carica al 31 dicembre 2013</b>						
Angelo Provasoli	Presidente					
Roland Berger	Vice Presidente					
Pietro Scotti Iovane	Amm.re Delegato e Dir. Generale					
Fulvio Conti	Amministratore					
Luca Garavoglia	Amministratore					
Attilio Guarneri (ii)	Amministratore	RCS MediaGroup	3			3
Piergaetano Marchetti	Amministratore					
Laura Merngoni	Amministratore					
Carlo Pesenti	Amministratore					
Giuseppe Lombardi	Presidente Coll. Sindacale	RCS MediaGroup	100			(*)
Franco Dalla Sega	Sindaco Effettivo					
Pietro Manzonetto	Sindaco Effettivo					
<b>B) Cessati nel corso dell'esercizio 2013</b>						
Andrea Campanini Bonomi	Amministratore	RCS MediaGroup	10.000			(*)
Paolo Merloni	Amministratore					
Giuseppe Vita	Amministratore					
Giuseppe Rotelli (i)	Amministratore	RCS MediaGroup	95.465.368			14.319.803 (*)
Riccardo Stilli	Direttore Generale					

(\*) A seguito del raggruppamento azionario deliberato dall'Assemblea in data 30 maggio 2013.

(i) Partecipazione detenuta pressochè totalmente tramite società controllata. Si segnala che Giuseppe Rotelli deteneva - alla data del 28 giugno 2013 e tramite la medesima società controllata che deteneva la medesima data la partecipazione effettiva - una partecipazione "potenziale", in virtù di un diritto di acquisto, per n. 3.870.900 azioni ordinarie (come risultante a seguito del raggruppamento, deliberato dall'Assemblea in data 30 maggio 2013, di n. 25.800.000) in relazione alla quale il potenziale venditore si è impegnato ad esercitare il diritto di voto secondo le istruzioni della suddetta medesima società controllata, per il tramite di una società fiduciaria.

(ii) Nomina per cooptazione in data 15 ottobre 2013

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	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Unidad Editorial S.a.	63.738			637 (*)

(\*) Si è considerato anche i Dirigenti che hanno ricoperto la rilevante posizione per parte dell'esercizio 2013.

(\*) Il numero di azioni al 31 dicembre 2013 deriva da operazioni che hanno interessato il capitale della società controllata nel corso dell'esercizio (abbattimento e ricostituzione, in importo minore rispetto al precedente, con sottoscrizione di nuove azioni da parte del Dirigente)

Milano, 28 marzo 2014

per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Angelo Provasoli