



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/98, in conformità all'articolo 84-quater del Regolamento di cui alla Deliberazione Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni, e all'art. 5 del Codice di Corporate Governance

24 MARZO 2026

Via Angelo Rizzoli 8 - 20132 Milano

Capitale sociale € 270.000.000 Registro Imprese e Codice Fiscale/Partita IVA n. 12086540155 R.E.A. 1524326

Soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Cairo Communication S.p.A.

INDICE

SEZIONE PRIMA – Politica di remunerazione per l’esercizio 2026	4
I.1 Introduzione.....	4
I.2 Ambito di applicazione.....	5
I.3 Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione	5
I.4 Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine.....	6
I.6 Politica di remunerazione con riferimento agli amministratori non esecutivi	8
I.6.1 Finalità.....	8
I.6.2 Ripartizione del compenso stabilito dall’assemblea degli azionisti.....	8
I.7 Politica di remunerazione con riferimento agli amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	9
I.7.1 Principi, finalità e cambiamenti rispetto all’esercizio precedente	9
I.7.2 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili.....	12
I.7.2.1 Componente fissa.....	12
I.7.2.2 Componente variabile annuale	13
I.7.2.3 Componente variabile a medio-lungo termine (LTI).....	16
I.7.2.4 Obblighi di mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari	16
I.7.3 Benefici non monetari.....	16
I.7.4 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto	17
I.8 Politica di remunerazione con riferimento agli organi di controllo	17
SEZIONE SECONDA – Compensi relativi all’esercizio 2025 corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, all’Amministratore Delegato, agli Amministratori Esecutivi e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	19
Introduzione	19
Parte Prima.....	19

II.1	Compensi degli Amministratori, Sindaci e dirigenti con responsabilità strategica	19
II.1.1	<i>Compensi degli Amministratori non esecutivi</i>	19
II.1.2	<i>Compensi per la carica di componente del collegio sindacale</i>	20
II.1.3	<i>Compensi del Presidente e degli Amministratori Esecutivi</i>	21
II.1.4	<i>Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i>	22
II.2	Indennità o altri benefici erogati per la cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2025.....	24
II.3	Deroghe alla politica di remunerazione applicate al ricorrere di circostanze eccezionali	24
II.4	Applicazione di meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili di remunerazione	24
II.5	Informazioni di confronto tra la remunerazione degli amministratori esecutivi, i risultati della Società e la remunerazione lorda media dei dipendenti	24
	Parte Seconda.....	27

SEZIONE PRIMA – Politica di remunerazione per l’esercizio 2026

I.1 Introduzione

La Sezione Prima della presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”), sottoposta a voto vincolante da parte dell’Assemblea degli Azionisti, illustra la politica di RCS MediaGroup S.p.A. (di seguito “**RCS MediaGroup**”, “**RCS**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione per l’esercizio 2026 e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati in conformità alla definizione contenuta nell’allegato 1 al Regolamento adottato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato, in materia di operazioni con parti correlate (il “**Regolamento OPC**”). In particolare, ai fini della presente Relazione, per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i soggetti - così come definiti dalla Procedura Parti Correlate (come di seguito definita) - che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e/o del gruppo che fa capo alla Società (il “**Gruppo**”), di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (“**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”).

Si forniscono quindi le informazioni richieste dal Regolamento di cui alla Delibera Consob n.11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni (“**Regolamento Emittenti**”), nell’Allegato 3A Schema 7-bis. Si forniscono, inoltre, informazioni in relazione ai compensi dei membri del Collegio Sindacale e alla politica sulle remunerazioni in funzione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate (di seguito il “**Codice di Corporate Governance**”) come adottate dalla Società.

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

La politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e al successo sostenibile, ponendosi come obiettivo generale premiare il contributo alla performance aziendale, tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nel settore editoriale e per società di analoghe dimensioni, nonché dei livelli occupazionali. La politica di remunerazione è strutturata secondo criteri il più possibile oggettivi, trasparenti e non discriminatori, volti ad assicurare l’allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti e degli *stakeholders* con l’obiettivo prioritario di perseguire la creazione di valore nel

medio e lungo periodo e il successo sostenibile.

La presente Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società - su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine - in data 24 marzo 2026.

I.2 Ambito di applicazione

La politica di remunerazione riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo. Tenuto conto della struttura organizzativa della Società e delle società controllate di rilevanza strategica, il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 24 marzo 2026, ha valutato che abbiano responsabilità strategiche per il Gruppo i responsabili delle seguenti funzioni:

- i responsabili delle direzioni operative della Società svolgenti attività, rispettivamente nell'editoria di testate quotidiane e periodiche e negli eventi sportivi (Direttore Generale News Italy, Direttore Generale Gazzetta dello Sport, Direttore Sport);
- il responsabile della funzione HR Italia, Organizzazione e Sviluppo;
- il primario responsabile operativo di Unidad Editorial S.A. e di m-dis Distribuzione & Media S.p.A., società controllate di rilevanza strategica;
- il responsabile della funzione Group Procurement & Operations.

La presente politica di remunerazione ha validità per l'esercizio 2026.

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

La politica di remunerazione per l'esercizio 2026 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 marzo 2026 (la "**Politica di Remunerazione**") tenuto conto delle attività istruttorie e propositive svolte dal Comitato Remunerazione e Nomine di RCS MediaGroup (il "**Comitato**"), in applicazione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Corporate Governance come adottate dalla Società.

Al riguardo si ricorda inoltre che, ai sensi della procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società, da ultimo, in data 18 marzo 2025 (consultabile sul sito internet della Società www.rcsmediagroup.it alla sezione *Governance*) (la "**Procedura Parti Correlate**"), i piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 114-

bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e le relative operazioni esecutive, nonché le deliberazioni inerenti i compensi di Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono esenti dall'applicazione della Procedura Parti Correlate, salvo per quanto attiene a possibili informative da rendersi nei documenti di rendicontazione economico-finanziaria di periodo come ivi precisate, a condizione che: (i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'assemblea; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato composto da soli amministratori indipendenti; (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e qualificata con criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Nella predisposizione di proposte in materia di Politica di Remunerazione il Comitato non ha ritenuto necessario avvalersi di esperti indipendenti; sono state comunque utilizzate analisi fornite dagli uffici della Società sulle pratiche di remunerazione diffuse nel settore dell'editoria e in società di analoghe dimensioni. La Politica di Remunerazione della Società non è stata comunque definita utilizzando come *benchmark* politiche retributive di altre società.

I.4 Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine

I componenti del Comitato in carica alla data della presente Relazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2025, a seguito del rinnovo dell'organo di amministrazione da parte dell'Assemblea dell'8 maggio 2025.

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

- Federica Calmi (Presidente)
- Benedetta Corazza
- Laura Gualtieri

È stato valutato dal Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina, che almeno uno dei componenti del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politica retributiva. Ai lavori del Comitato sono invitati a partecipare il Collegio Sindacale e il Responsabile della funzione HR Italia, Organizzazione e Sviluppo. È consentita, su invito volta per volta, la partecipazione alle riunioni del Comitato per la Remunerazione, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, anche ad altri soggetti che non ne siano membri; in particolare possono

essere invitati: il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato (che non partecipa alle riunioni del Comitato per le parti in cui sono deliberate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione) e gli altri amministratori e, con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno, manager della Società o del Gruppo ovvero altri soggetti o consulenti la cui presenza sia ritenuta utile in relazione alle materie da trattare.

Per quanto attiene la remunerazione, il Comitato:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- 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 la concreta applicazione della politica di remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

Nell'espletamento dei propri compiti il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni. Il Comitato nell'acquisire le informazioni necessarie può rivolgersi direttamente agli amministratori esecutivi; se ritenuto necessario, può avvalersi di consulenti esterni, in particolare esperti in materia di politiche retributive, utilizzando risorse finanziarie messe a disposizione dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato è presieduto dal Presidente o, in mancanza, dal componente designato dai presenti. Per la validità delle sedute è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti. Le deliberazioni sono adottate con il voto favorevole della maggioranza dei componenti. L'eventuale dissenso espresso in sede di discussione o di voto viene verbalizzato, su richiesta del singolo membro, con indicazione delle motivazioni eventualmente addotte. Gli eventuali interessi degli amministratori rispetto alle attività del Comitato sono disciplinati dalle medesime norme applicabili al Consiglio di Amministrazione, fermo restando che nessun Amministratore può comunque partecipare alle discussioni del Comitato per la parte in cui sono trattate e deliberate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni. La convocazione è inviata almeno tre giorni prima dell'incontro, ed almeno un giorno prima in caso di urgenza. È ammessa la possibilità che la riunione si tenga in collegamento per teleconferenza o videoconferenza, in presenza di condizioni analoghe a quelle previste nello statuto sociale con riferimento alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato informa il Consiglio di Amministrazione degli argomenti esaminati. Di ogni riunione viene redatto verbale in forma analitica firmato dal Presidente e dal Segretario. In caso di cessazione di uno dei componenti del Comitato il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione nel rispetto delle previsioni relative alla composizione del Comitato.

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

I.6.1 Finalità

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

La Politica di Remunerazione prevede di mantenere, in generale, per gli amministratori non esecutivi (siano essi indipendenti o meno) e non investiti di particolari cariche un sistema di remunerazione per quote unitarie annue.

I.6.2 Ripartizione del compenso stabilito dall'assemblea degli azionisti

Si ricorda che, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione, avvenuta l'8 maggio 2025, l'Assemblea ha stabilito un emolumento complessivo per esercizio pari a Euro 400.000 lordi, da suddividersi tra i suoi componenti in base ad autonoma determinazione del Consiglio di Amministrazione e con esclusione degli emolumenti per gli speciali incarichi che possono essere autonomamente determinati dal Consiglio di Amministrazione. Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2025, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha previsto una ripartizione in quote unitarie annue pari a:

- Euro 20.000 lordi quale emolumento per la carica di Consigliere;

- per gli amministratori membri del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Comitato Remunerazione e Nomine, delle quote unitarie annue pari a Euro 18.000 lordi per il Comitato Remunerazione e Nomine e pari a Euro 30.000 lordi per il Comitato Controllo e Rischi.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre stabilito un ulteriore importo, pari a Euro 8.000 lordi per esercizio, in favore dell'Amministratore indipendente componente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità nominato membro dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dell'Amministratore designato quale *Lead Independent Director*. Non è invece stato determinato alcun ulteriore emolumento in favore degli Amministratori Indipendenti.

1.7 Politica di remunerazione con riferimento agli amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

1.7.1 Principi, finalità e cambiamenti rispetto all'esercizio precedente

Con riferimento agli amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica di Remunerazione persegue, in via generale, le seguenti finalità:

- coerenza con i valori aziendali: l'insieme delle misure valutate ed applicate deve essere coerente con i valori aziendali;
- orientamento dei comportamenti organizzativi: la remunerazione rappresenta uno strumento per influenzare i comportamenti organizzativi, orientandoli verso le finalità e gli obiettivi di successo sostenibile che caratterizzano la strategia aziendale;
- corrispondenza con il livello di competenza professionale: il sistema di valutazione delle competenze adottato dal Gruppo rappresenta il supporto per cercare di rispondere alle esigenze di equità interna;
- collegamento alla realtà del mercato del lavoro: la politica di remunerazione deve essere per quanto possibile allineata al *trend* del mercato ed equilibrata rispetto al livello retributivo di aziende con caratteristiche comparabili con quelle del Gruppo;
- non discriminazione e attenzione alla parità di genere, dal punto di vista sia dell'equità della retribuzione sia delle opportunità di crescita professionale.

La Politica di Remunerazione è considerata uno strumento chiave di attrazione e motivazione delle risorse umane in coerenza con il contesto di mercato e gli andamenti aziendali; nella elaborazione di questa politica devono essere costantemente tenuti in considerazione gli elementi di meritocrazia verso l'interno e di competitività verso l'esterno.

Ulteriore obiettivo della Politica di Remunerazione è quello di attrarre, trattenere e sviluppare risorse in grado di contribuire alla performance del Gruppo, allineando quindi gli interessi del *management* a quelli degli azionisti e degli *stakeholders* del gruppo per consentire una creazione di valore e *performance* aziendali sostenibili nel tempo. In tale ottica si persegue, in via generale, la definizione del migliore equilibrio tra le strategie di *business* aziendali, le prassi retributive e le pratiche di remunerazione del settore.

Al fine di raggiungere tali obiettivi, si prevede, a livello di principi generali, che:

- la componente fissa e la componente variabile siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e del profilo di rischio, tenendo conto del settore di attività in cui il Gruppo opera;
- una parte significativa della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo e/o al raggiungimento di obiettivi specifici di carattere finanziario, gestionale o di sostenibilità, preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione ovvero, nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dall'Amministratore Delegato;
- la remunerazione sia stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e definita in maniera tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo prioritario di perseguire la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e con la strategia di successo sostenibile del gruppo.

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

- una componente fissa annua (che, per gli amministratori esecutivi, assorbe il compenso fisso determinato dall'Assemblea per la generalità degli Amministratori);

- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali;
- una componente variabile di medio/lungo termine.

L'articolazione della componente variabile della remunerazione ne collega l'ottenimento da parte dei beneficiari al raggiungimento di obiettivi economici e/o strategici (che possono includere obiettivi di sostenibilità), anche riferiti alle attività del singolo soggetto interessato, parametrati a quelli previsti nell'ambito di piani di sviluppo esaminati e/o recepiti dal Consiglio di Amministrazione e quindi orientato al perseguimento di finalità comunque anche legate ad obiettivi di crescita del Gruppo nel medio periodo, ossia in un orizzonte pluriennale.

Fermo restando quanto sopra, per quanto attiene l'applicazione per l'esercizio 2026 della remunerazione variabile a breve termine e del sistema d'incentivazione a medio - lungo termine, si vedano, rispettivamente, i successivi paragrafi I.7.2.2. e I.7.2.3.

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

- in occasione della cessazione dalla carica e/o scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o un direttore generale, rende note, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato;
- prevede, con riferimento alle componenti variabili della remunerazione riconosciute in favore degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'assunzione di impegni che consentano alla Società di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione corrisposte entro un termine di 2 anni dall'erogazione (o di trattenere somme oggetto di differimento), nei casi di:
 - comportamenti fraudolenti o di colpa grave nello svolgimento del proprio ruolo attuati a danno del Gruppo;
 - erogazione del relativo importo sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

La Politica di Remunerazione per gli amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui alla presente Relazione è coerente con la politica di remunerazione prevista per

l'esercizio 2025 e con quanto considerato in relazione alla gestione dei rischi relativi all'attività del Gruppo. La Politica di Remunerazione della Società non presenta quindi variazioni significative rispetto alla politica di remunerazione sottoposta al voto dell'assemblea nel corso del precedente esercizio (che era stata approvata con il voto favorevole del 98,478% del capitale intervenuto), che si ritiene adeguata e coerente alla struttura della Società.

Si segnala che taluni amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche sono altresì amministratori di CAIRORCS Media S.p.A. (in particolare, il presidente Urbano Cairo e il consigliere Uberto Fornara sono, rispettivamente, presidente esecutivo e amministratore delegato) a cui, con efficacia dal 1° gennaio 2021, è stato conferito il ramo d'azienda della Società relativo all'attività di raccolta pubblicitaria. La controllante Cairo Communication S.p.A. detiene una partecipazione pari al 51% del capitale di CAIRORCS Media S.p.A. e il restante 49% è detenuto dalla Società. CAIRORCS Media, pertanto, risulta collegata a RCS, ai sensi dell'art. 2359, comma 3, cod. civ., e controllata da Cairo Communication S.p.A. ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, cod. civ..

La politica di remunerazione applicata da CAIRORCS Media S.p.A. rientra quindi nella politica di remunerazione del gruppo Cairo Communication, descritta alla sezione prima della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti adottata da quest'ultima, cui si rinvia (fermo restando che i compensi corrisposti da CAIRORCS Media ad amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di RCS sono indicati nelle tabelle di cui alla Parte Seconda della Sezione Seconda della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di RCS).

1.7.2 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili

1.7.2.1 Componente fissa

La Politica di Remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede che la componente fissa della remunerazione sia stabilita al momento dell'instaurazione del rapporto o dell'assunzione della qualifica e periodicamente aggiornata, in considerazione del peso del ruolo gestionale ed organizzativo della posizione ricoperta, delle competenze maturate e considerando anche le analisi di competitività esterna per posizioni di analogo peso organizzativo.

La componente fissa della remunerazione deve comunque rappresentare una quota sufficiente a

remunerare la prestazione dell'amministratore esecutivo o del Dirigente con Responsabilità Strategiche qualora la componente variabile non dovesse essere erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Per quanto attiene l'esercizio 2026, il Consiglio di Amministrazione, previa analisi e indicazione favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, in considerazione della dinamica del costo del lavoro del Gruppo, dell'obiettivo di mantenimento dei livelli occupazionali e del permanere di una situazione di incertezza sui mercati di riferimento, ha condiviso di mantenere un sostanziale blocco degli incrementi della componente retributiva fissa anche per l'esercizio 2026, salvo limitate eccezioni su competenze e/o risorse chiave in funzione di *retention* o di inserimento di nuove figure manageriali, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

Con riferimento al Presidente e Amministratore Delegato dott. Urbano Cairo e all'Amministratore Esecutivo dott. Marco Pompignoli, il Consiglio di Amministrazione, anche sulla base di quanto proposto dal Comitato Remunerazione e Nomine, ritiene coerente con la politica di remunerazione confermare per il 2026 il compenso annuo lordo fisso per le particolari cariche ricoperte nella Società determinato dal Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2025 nell'ammontare di, rispettivamente, Euro 1.500.000 e Euro 750.000.

Si segnala che non rientra nei sopra indicati limiti la remunerazione attribuita all'amministratore delegato della collegata CAIRORCS MEDIA S.p.A., su cui vedi *supra*, Paragrafo I.7.1.

I.7.2.2 Componente variabile annuale

In generale, si prevede che la quota di remunerazione variabile di più breve periodo (MBO) eventualmente deliberata dal Consiglio di Amministrazione per uno specifico esercizio sia collegata ad obiettivi di performance predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore sostenibile nel tempo per gli azionisti, in un ammontare definito in percentuale rispetto alla retribuzione fissa, in funzione del livello gestionale ed organizzativo individuato in base al sistema di valutazione dei ruoli utilizzato a livello di Gruppo. Inoltre, in conformità alla Raccomandazione 27 lettera "b" del Codice di Corporate Governance, è anche prevista la definizione di un limite relativo al massimo compenso variabile percepibile in funzione dell'andamento dei risultati della Società o di Gruppo e della performance individuale.

Il Consiglio di Amministrazione, anche sulla base di quanto proposto dal Comitato Remunerazione e Nomine, ritiene coerente con la politica di remunerazione che, in relazione all'esercizio 2026: (i)

la componente variabile della remunerazione del Presidente sia pari a massimi Euro 1.500.000 (corrispondente al 50% della remunerazione complessiva fissa e variabile); (ii) la componente variabile della remunerazione dell'amministratore esecutivo Marco Pompignoli sia pari a massimi Euro 600.000 (corrispondente al 44,44% della remunerazione complessiva fissa e variabile); (iii) i compensi variabili siano erogabili esclusivamente a seguito del raggiungimento di obiettivi legati a parametri economici e finanziari (quali ad esempio EBITDA, Risultato Netto, Posizione Finanziaria Netta) modulati coerentemente con la pianificazione annuale della Società e/o con parametri non finanziari legati al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità del Gruppo; (iv) l'identificazione dei singoli obiettivi e l'ammontare del compenso variabile erogabile in relazione al raggiungimento dei medesimi sia determinata, successivamente al voto da parte dell'Assemblea dei soci sulla Politica di Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, tenendo conto della pianificazione annuale e degli obiettivi strategici (anche di sostenibilità) del Gruppo. I compensi variabili potranno essere erogati per una quota a partire dal 50% del relativo importo a partire dal raggiungimento di una percentuale dell'obiettivo stabilito per l'erogazione del 100% del compenso variabile diversa a seconda della tipologia di ciascun obiettivo.

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 informativa nella Sezione Seconda della Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio di riferimento.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere prevista la partecipazione al sistema MBO, ove tale sistema sia eventualmente deliberato dal Consiglio di Amministrazione in relazione a un esercizio, con un importo base di norma pari ad un valore compreso tra il 20% ed il 30% dei compensi fissi. In tal caso, gli obiettivi sono approvati per il relativo esercizio dal Comitato Remunerazione e Nomine, legati ad indicatori economico/finanziari di Gruppo e a indicatori di *performance* delle diverse aree di business/funzioni. In considerazione:

- della dinamica del costo del lavoro del Gruppo;
- dell'obiettivo di mantenimento dei livelli occupazionali; e

- del permanere di una situazione di incertezza sui mercati di riferimento;

la Politica di Remunerazione per il 2026 in continuità con gli esercizi precedenti, non prevede di assegnare tali componenti variabili annuali, restando pertanto sospeso il sistema MBO.

Per il 2026 il Presidente e Amministratore Delegato, previo parere del Comitato Remunerazione, potrà attribuire a taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, su base individuale, *bonus* incentivanti di valore massimo non superiore al 50% della remunerazione complessiva (eventualmente elevabile fino a un ulteriore massimo 10% al raggiungimento di obiettivi di particolare rilevanza), la cui erogazione sarà legata al raggiungimento di obiettivi economici, finanziari, gestionali e/o di sostenibilità.

Fermo restando che non rientra nelle previsioni della Politica di Remunerazione attribuire *bonus* discrezionali, è comunque fatta salva la possibilità di attribuire, previo parere del Comitato per la Remunerazione, anche in funzione di Comitato Parti Correlate, *bonus* in relazione a (i) specifiche operazioni e/o incarichi aventi particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo (ii) in presenza di performance eccellenti secondo criteri meritocratici, in funzione di obiettivi predeterminati (iii) in funzione della riduzione dei tempi di entrata in una posizione rilevante, in ogni caso di ammontare non superiore al 50% della remunerazione complessiva.

Il diritto alla corresponsione dei compensi variabili e/o *bonus* descritti nella presente sezione matura con l'approvazione dei conti per l'esercizio di riferimento e i relativi importi sono corrisposti successivamente alla data di tale approvazione.

Si segnala infine che, con riferimento al responsabile della funzione *internal audit*, non rientrante nel novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, potrà essere previsto un eventuale premio parametrato esclusivamente al raggiungimento di obiettivi inerenti all'implementazione dei piani di *audit* e all'applicazione delle verifiche sui modelli di controllo senza che sia quindi previsto alcun obiettivo legato a risultati economico/finanziari del Gruppo.

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

Con riferimento agli obiettivi legati a parametri di sostenibilità, la politica di remunerazione per l'esercizio 2026 prevede che una quota del compenso variabile degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica, compresa tra il 5% e il 10%, possa essere legata a

parametri di sostenibilità. Al pari degli obiettivi legati a metriche economiche e/o finanziarie, gli obiettivi legati a parametri di sostenibilità sono approvati dal Comitato Remunerazione e Nomine e potranno essere legati al livello di raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano di Sostenibilità. Il livello di raggiungimento di tali obiettivi non è determinato applicando indici di riferimento e/o misurazioni di impatto, ma tramite metriche gestionali legate alla realizzazione delle azioni previste per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità previsti dal Piano.

1.7.2.3 Componente variabile a medio-lungo termine (LTI)

Per quanto attiene il sistema d'incentivazione a medio – lungo termine (LTI), RCS non ha al momento adottato un piano LTI. Anche in considerazione dell'incertezza derivante dai profondi mutamenti che sta attraversando il settore dell'editoria e del contesto economico generale, il Gruppo ha fino a oggi ritenuto di differire l'adozione di tali piani.

1.7.2.4 Obblighi di mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari

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

1.7.3 Benefici non monetari

Non sono stati al momento previsti benefici di natura non monetaria a favore del Presidente e Amministratore Delegato e dell'Amministratore Esecutivo Marco Pompignoli, fatta eccezione per l'utilizzo di una autovettura.

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come per l'esercizio precedente, si prevede, in linea con la prassi del settore per figure di pari livello e con la tutela previdenziale e assistenziale considerata dall'applicabile contratto collettivo nazionale, la presenza dei seguenti *benefit*:

- utilizzo di autovettura;
- polizze assicurative (vita, infortuni, invalidità permanente);
- polizze assicurative sanitarie (rimborso spese mediche);
- fondo pensione integrativo su base volontaria riservato a dirigenti italiani: tale fondo riflette in modo coerente e migliorativo la tutela previdenziale prevista nel Contratto

Collettivo Nazionale dei Dirigenti per l'Industria.

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

Non rientra nella Politica di Remunerazione di RCS MediaGroup stipulare con Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche accordi che regolino *ex ante* gli aspetti connessi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa della società di appartenenza e/o del singolo amministratore o dirigente (c.d. "paracadute"), ferma restando l'applicazione di quanto previsto dai contratti collettivi.

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

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

Alla data della presente relazione: (i) non sono in essere accordi tra la società e i propri amministratori in relazione alla cessazione dalla carica; e (ii) un Dirigente con Responsabilità Strategiche è interessato da un patto di non concorrenza; e (iii) tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono interessati da un patto di stabilità, su cui si veda *infra*, Paragrafo II.1.4.

1.8 Politica di remunerazione con riferimento agli organi di controllo

L'assemblea dei soci dell'8 maggio 2024 ha determinato in Euro 75 mila annui il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e in Euro 50 mila annui il compenso per ciascun sindaco effettivo (da integrare con un compenso di Euro 8 mila annui qualora il sindaco sia anche componente dell'Organismo di Vigilanza). Il Collegio Sindacale in carica ha ritenuto tale compenso adeguato

alla professionalità e all'impegno richiesto dall'incarico.

SEZIONE SECONDA – Compensi relativi all’esercizio 2025 corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, all’Amministratore Delegato, agli Amministratori Esecutivi e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Introduzione

La presente Sezione, sottoposta a voto consultivo da parte dell’Assemblea dei Soci, illustra i compensi relativi all’esercizio 2025 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 Corporate Governance 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 2025. Si precisa altresì nessuno di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all’esercizio 2025, 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 2025, 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 conformità con la politica di remunerazione di riferimento.

II.1 Compensi degli Amministratori, Sindaci e dirigenti con responsabilità strategica

II.1.1 Compensi degli Amministratori non esecutivi

In occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell’Assemblea dei Soci dell’8 maggio 2025, quest’ultima ha deliberato un emolumento complessivo per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 400.000 lordi da suddividersi tra i componenti del Consiglio di Amministrazione in base ad autonoma determinazione del Consiglio di Amministrazione e con esclusione degli emolumenti per gli speciali incarichi da potersi autonomamente determinare dal

Consiglio di Amministrazione.

Non vi è stato alcuno specifico ulteriore emolumento riconosciuto agli Amministratori Indipendenti.

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

Gli Amministratori non esecutivi hanno maturato un compenso unitario annuo di Euro 20.000 lordi (come determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2025). Per l'Amministratore non esecutivo Federica Calmi, *lead independent director*, è stato previsto un ulteriore compenso pari ad un importo annuo di Euro 8.000 lordi. Per i consiglieri membri del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi è stato previsto un ulteriore compenso con un importo annuo rispettivamente pari a Euro 18.000 e 30.000 lordi. Per l'Amministratore Indipendente Federica Calmi è stato previsto un ulteriore compenso pari ad un importo annuo lordo di Euro 8.000 per l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza.

Si segnala che la remunerazione del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2025 è in linea con la politica di remunerazione predisposta per tale esercizio e approvata dall'assemblea dei soci dell'8 maggio 2025.

II.1.2 Compensi per la carica di componente del collegio sindacale

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea dell'8 maggio 2024, i Sindaci effettivi hanno maturato un emolumento fisso, calcolato *pro rata temporis*, su un importo di Euro 75.000 lordi annui, per il Presidente, ed Euro 50.000 lordi annui per gli altri Sindaci effettivi, nonché uno specifico compenso aggiuntivo pari ad Euro 8.000 lordi annui, corrisposto *pro rata temporis*, al Sindaco Effettivo Marco Moroni in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. N. 231/2001.

II.1.3 Compensi del Presidente e degli Amministratori Esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2025, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato di determinare una componente fissa annua lorda come emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile pari a:

- Euro 1.500.000 per il Presidente e Amministratore Delegato dott. Urbano Cario; e
- Euro 750.000 per il consigliere esecutivo dott. Marco Pompignoli.

Nella medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine e del Collegio Sindacale, conformemente a quanto previsto dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 8 maggio 2025, aveva deliberato gli obiettivi cui conseguiva l'erogazione del compenso variabile massimo pari, rispettivamente, a Euro 1.500.000 e in Euro 600.000 per il Presidente e per Consigliere Esecutivo Marco Pompignoli.

Il Comitato, nella riunione del 20 marzo 2026, ha svolto la propria attività istruttoria in merito alla consuntivazione della componente variabile della retribuzione del Presidente e Amministratore Delegato e del Consigliere esecutivo Marco Pompignoli. Il Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sulla base della misura del raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per il 2025, ha deliberato di consuntivare la componente variabile per l'esercizio 2025 nell'ammontare complessivo di Euro 1.286 mila per il Presidente e Amministratore Delegato e di Euro 336 mila per il Consigliere Marco Pompignoli.

Gli obiettivi del Presidente e Amministratore Delegato e del Consigliere Esecutivo Marco Pompignoli avevano a oggetto il raggiungimento di specifici livelli di EBITDA, Posizione Finanziaria Netta e Risultato Netto, di Gruppo (e, quanto al Consigliere Esecutivo Marco Pompignoli anche del solo Gruppo Unidad Editorial), coerenti con la pianificazione annuale, e un obiettivo di sostenibilità.

Si ricorda che la Società non pubblica dati previsionali e, pertanto, nella presente relazione è omessa l'indicazione puntuale degli obiettivi assegnati.

Si riporta di seguito la proporzione, rispetto alla remunerazione totale, dei compensi fissi,

compensi variabili, benefici non monetari e altri compensi erogati a favore del dott. Urbano Cairo, del dott. Marco Pompignoli e del dott. Uberto Fornara, di competenza dell'esercizio 2025.

	Compensi fissi	Compensi Variabili	Benefici non monetari	Altri
Urbano Cairo	53,69%	46,02%	0,29%	0%
Marco Pompignoli	67,69%	32,04%	0,27%	0%
Uberto Fornara (*)	100%	0%	0%	0%

(*) Non considera i compensi in CAIRORCS Media.

Si ricorda che non sono in essere piani di compenso di cui all'art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998.

La remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato dott. Urbano Cairo e dell'amministratore esecutivo dott. Marco Pompignoli per l'esercizio 2025 è conforme con la politica di remunerazione approvata dall'assemblea dei soci del 8 maggio 2025. Si segnala che nel 2025 RCS ha messo un'autovettura a disposizione del Presidente e dell'Amministratore Esecutivo.

II.1.4 Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso dell'esercizio 2025 sono stati considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- i Responsabili delle direzioni operative della Società nell'editoria di testate quotidiane e periodiche (Direttore Generale News Italy, Direttore Generale Gazzetta dello Sport);
- il Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato di Unidad Editorial S.A., in qualità di primario responsabile operativo di società controllata ritenuta di rilevanza strategica ⁽¹⁾;
- il Direttore HR Italia Organizzazione e Sviluppo della Società;
- l'amministratore delegato di m-dis Distribuzione & Media S.p.A., società controllata avente rilevanza strategica;
- il Direttore Group Procurement & Operations; e
- il Direttore Sport.

Il trattamento retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio

⁽¹⁾ Posizione ricoperta dal consigliere esecutivo Marco Pompignoli a partire dal 7 maggio 2021.

2025 (come da Tabella n. 1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione) è stato costituito in via generale, e salvo quanto diversamente precisato in appresso, da:

- componente fissa: si tratta di un compenso annuo lordo composto e legato a voci contrattuali fisse, che tiene conto di particolari cariche ricoperte; nel corso del 2025 è stato modificato il compenso fisso di un Dirigente con Responsabilità Strategiche, in coerenza con gli obiettivi previsti dalla politica di remunerazione.
- benefici non monetari relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi.

Si precisa che, come indicato al paragrafo 1.7.2 della Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2025, il sistema di bonus annuale MBO non è stato attivato con riguardo a Dirigenti con Responsabilità Strategiche e non sono in essere piani di compensi di cui all'art. 114-*bis*, del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998.

Coerentemente con quanto indicato al paragrafo 1.7.2 della Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2025, sono stati riconosciuti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche *bonus* incentivanti per l'anno 2025, sulla base del raggiungimento di obiettivi coerenti con la pianificazione annuale.

Con riferimento agli obiettivi di sostenibilità, tanto per gli amministratori esecutivi quanto per la maggioranza dei dirigenti con responsabilità strategiche, la quota del compenso variabile legata al raggiungimento dei medesimi è stata pari al 5% e la sua erogazione è avvenuta in considerazione del livello di raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano di Sostenibilità, determinato applicando metriche gestionali legate alla realizzazione delle azioni previste per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità del Piano.

Si segnala inoltre che, in coerenza con quanto descritto nella Politica di Remunerazione al paragrafo 1.7.4, per un Dirigente con Responsabilità Strategiche è rimasta in essere la disposizione contrattuale che prevede un patto di non concorrenza che comporterebbe, al momento della attuazione, l'erogazione di un predeterminato importo previsto a fronte dell'impegno del Dirigente stesso - per un periodo continuativo di 18 mesi dalla scadenza del contratto - di non prestare la propria opera in società del settore dei media in un ambito territoriale definito. Nel

2025 sono rimasti in essere accordi per patti di stabilità di durata triennale con due dirigenti con responsabilità strategica, il primo fino al maggio 2027 e il secondo fino all'ottobre 2027. Inoltre, nel 2025 è stato raggiunto un patto di stabilità di durata triennale con un dirigente con responsabilità strategica, fino al dicembre 2028. Per quanto concerne i trattamenti previsti in caso di cessazione e di scioglimento del rapporto di lavoro, fatto salvo quanto sopra indicato, nel corso del 2025 non sono stati previsti nuovi accordi atti a regolare *ex ante* gli aspetti connessi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (il già richiamato "paracadute").

II.2 Indennità o altri benefici erogati per la cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio 2025

Nel corso dell'esercizio 2025 non vi sono state cessazioni di carica o risoluzione del rapporto di lavoro con Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

II.3 Deroghe alla politica di remunerazione applicate al ricorrere di circostanze eccezionali

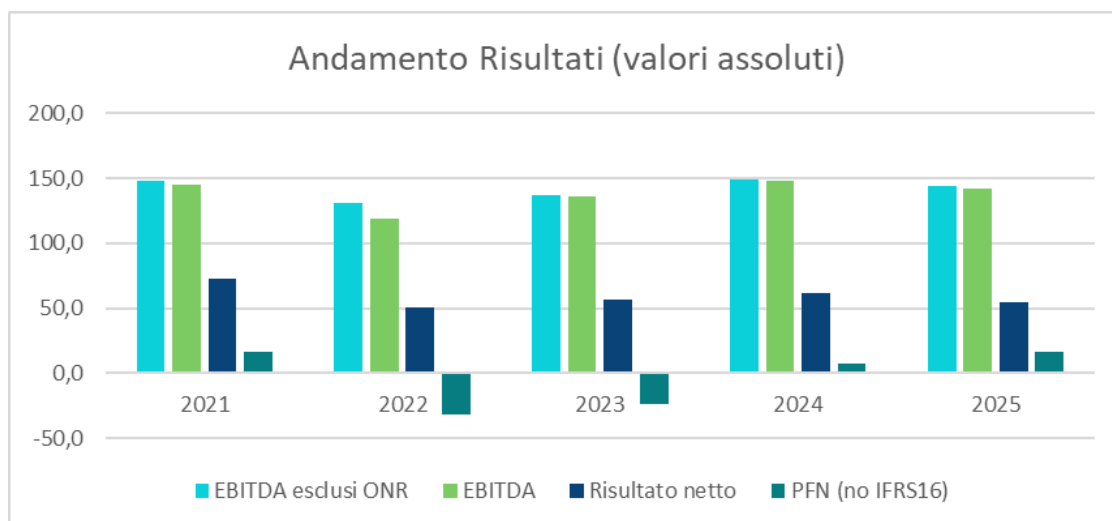
Non sono state applicate deroghe alla politica di remunerazione approvata dall'assemblea in data 8 maggio 2025.

II.4 Applicazione di meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili di remunerazione

Nel corso dell'esercizio non si sono verificati i presupposti per l'applicazione di meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili di remunerazione attribuiti negli esercizi precedenti.

II.5 Informazioni di confronto tra la remunerazione degli amministratori esecutivi, i risultati della Società e la remunerazione lorda media dei dipendenti

Il grafico che segue rappresenta l'evoluzione dei risultati (EBITDA Operativo, PFN e Risultato Netto) del Gruppo negli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025.



La tabella che segue mostra l'importo della remunerazione complessiva degli amministratori esecutivi individuati nominativamente nella presente Relazione⁽²⁾ e della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti sopra indicati⁽³⁾, nonché la variazione percentuale della stessa rispetto all'esercizio precedente.

(K€)	2021	2022	2023	2024	2025
RAL media annua di gruppo	60,4	60,9	61,6	62,2	62,3
Variazione % su anno precedente		1%	1%	1%	0%
Compenso dott. Urbano Cairo (K€)	2.696	2.646	2.580	2.922	2.791
Variazione % su anno precedente		-2%	-2%	13%	-4%
Compenso Pompignoli (K€)	1.149	1.118	1.021	1.296	1.089
Variazione % su anno precedente		-3%	-9%	27%	-16%
Compenso Fornara (K€)	20	20	20	20	20
Variazione % su anno precedente		0%	0%	0%	0%

II.6 Considerazioni sul voto espresso dall'Assemblea dei soci sulla Sezione Seconda della Relazione dell'esercizio precedente

La Sezione Seconda della Relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2024 era stata approvata dall'assemblea dei soci del 8 maggio 2025 con il voto favorevole del 98,481% del capitale

⁽²⁾ I dati sono tratti dalla colonna 6 (Totale) della Tabella I della Parte II, Sezione Seconda della Relazione del presente esercizio e degli esercizi precedenti.

⁽³⁾ Il dato è costruito dividendo la voce "Salari e Stipendi" tratta dal bilancio consolidato del Gruppo RCS (comprensivo, per chiarezza, anche di Unidad Editorial), per gli organici medi indicati a bilancio, riclassificati con la percentuale di part-time applicato nell'esercizio.

intervenuto (98.999 % all'assemblea 2024). Pertanto, non si è ritenuto di apportare ulteriori modifiche alla Sezione Seconda della presente relazione.

Parte Seconda

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

Valori in migliaia di euro

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati					
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Urbano Cairo	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	1.500		1.286 ⁽¹⁾		5		2.791		
Marco Pompignoli	Consigliere ⁽²⁾	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	750		336 ⁽¹⁾		3		1.089		
Uberto Fornara	Consigliere ⁽³⁾	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	20						20		
Carlo Cimbri	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	20						20		
Alessandra Dalmonte	Consigliere [▪]	01/01/2025 - 08/05/2025	Assemblea approvazione bilancio 2025	7	9				3	19		
Diego Della Valle	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	20						20		
Veronica Gava	Consigliere [*]	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	20	30					50		
Stefania Petruccioli	Consigliere [°]	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	20	30					50		
Stefano Simontacchi	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	20						20		
Marco Tronchetti Provera	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	20						20		
Federica Calmi	Consigliere [^]	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	20	18				16 ⁽⁴⁾	54		
Benedetta Corazza	Consigliere ^{^A}	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	20	48					68		
Gualtieri Laura	Consigliere [^]	08/05/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2027	13	12					25		
Enrico Maria Colombo	Sindaco Presidente	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	75						75		
Marco Moroni	Sindaco [▪]	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	50					14 ⁽⁵⁾	64		
Maria Pia Maspes	Sindaco	01/01/2025 - 31/12/2025	Assemblea approvazione bilancio 2026	50					5 ⁽⁶⁾	55		
Dirigenti con responsabilità strategiche: 6				1.935				129	396 ⁽⁷⁾	2.460		
Compensi nella società che redige il Bilancio				4.560	147	1.622		137	434	6.900		
Compensi da controllate e collegate riferiti a Dirigenti con Responsabilità Strategiche				310						310		
Totale				4.870	147	1.622		137	434	7.210		

Note

(1) Compensi variabili, maturati in relazione all'esercizio 2025, che saranno erogati nel corso del 2026 successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

(2) Al Consigliere Marco Pompignoli è stato conferito l'incarico di sovrintendere e supervisionare le funzioni amministrazione, finanza e controllo di gestione, affari legali e societari, *procurement* e sistemi informativi del Gruppo RCS; inoltre ricopre l'incarico di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. A partire dal 7 maggio 2021 Marco Pompignoli ricopre anche la posizione di Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato di Unidad Editorial S.A..

(3) Si segnala che in relazione all'esercizio 2025, la remunerazione del dott. Uberto Fornara è così composta (i) una retribuzione annua lorda di Euro 350 mila e gli ulteriori benefit correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo Cairo Communication ai dirigenti (e.g. autovettura), interamente radddebitati dalla controllante Cairo Communication S.p.A. a CAIROCOMEDIA S.p.A.; (ii) un compenso fisso di Euro 150 mila deliberato ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., quale amministratore delegato della collegata CAIROCOMEDIA S.p.A. e (iii) un compenso variabile complessivo di Euro 257.047 maturato in relazione all'esercizio 2025 e da corrispondersi nel 2026 a seguito dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 di CAIROCOMEDIA S.p.A.. Inoltre, Cairo Communication S.p.A. corrisponde al dott. Uberto Fornara l'importo di Euro 100.000 quale corrispettivo di un impegno di non concorrenza e l'importo di Euro 20.000 quale compenso per la carica di amministratore.

(4) Il Consigliere Federica Calmi, in qualità di Lead Independent Director nominata il 08/05/2025, percepisce un ulteriore compenso rispetto a quello di consigliere per un valore di 8.000 euro lordi e in qualità di membro ODV, nominata il 08/05/2025, percepisce un ulteriore compenso rispetto a quello di consigliere per un valore di 8.000 euro lordi.

(5) Il Sindaco Effettivo Marco Moroni, in qualità di membro ODV, percepisce un ulteriore compenso rispetto a quello di sindaco per un valore di 8.000 euro lordi. Marco Moroni percepisce inoltre un ulteriore compenso rispetto a quello di sindaco e membro ODV per 6.000 euro lordi in qualità di sindaco della società RCS Sports & Events.

(6) Il Sindaco Effettivo Maria Pia Maspes, in qualità di sindaco Effettivo della società RCS Sport, percepisce un ulteriore compenso rispetto a quello di sindaco per un valore di 4.500 euro lordi.

(7) Include bonus incentivanti 2025 riconosciuti a Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i risultati raggiunti nel 2025 e che saranno erogati successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

MEMBRO DEL COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITA'

MEMBRO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE

MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tab. 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Valori in migliaia di euro

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Urbano Cairo	Presidente e Amministratore Delegato	Compensi variabili esercizio 2025							
(I) compensi nella società che redige il bilancio			1.286 ⁽¹⁾						
(II) compensi da controllate e collegate									
Marco Pompignoli	Amministratore Esecutivo	Compensi variabili esercizio 2025							
(I) compensi nella società che redige il bilancio			336 ⁽¹⁾						
(II) compensi da controllate e collegate									
Dirigenti con responsabilità strategiche [6]									
(I) compensi nella società che redige il bilancio									396 ⁽²⁾
(II) compensi da controllate e collegate									
Totale			1.622						396

Note

(1) I compensi variabili saranno erogati nel corso del 2026 successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025

(2) Bonus incentivanti 2025 riconosciuti a taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i risultati raggiunti nel 2025 che saranno erogati nel 2026 successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2025

Schema 7 ter - Schema informativo sulle partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE 31.12.2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO 31.12.2025
A) In carica al 31 dicembre 2025						
Urbano Roberto Cairo	Presidente e Amm.re Delegato	RCS MediaGroup	316.723.836			316.723.836
Federica Calmi	Amministratore		-			-
Carlo Cimbri	Amministratore		-			-
Benedetta Corazza	Amministratore		-			-
Alessandra Dalmonte	Amministratore		-			-
Diego Della Valle	Amministratore	RCS MediaGroup	39.784.833			39.784.833
Uberto Fornara	Amministratore	RCS MediaGroup	875.541			875.541
Veronica Gava	Amministratore		-			-
Stefania Petruccioli	Amministratore		-			-
Marco Pompignoli	Amministratore		-			-
Stefano Simontacchi	Amministratore		-			-
Marco Tronchetti Provera	Amministratore		-			-
Enrico Maria Colombo	Presidente Coll. Sindacale		-			-
Maria Pia Maspes	Sindaco Effettivo					
Marco Moroni	Sindaco Effettivo		-			-

La partecipazione iniziale/finale si intende riferita, per coloro che sono stati nominati o sono cessati dall'incarico nel corso dell'esercizio, alla data di effettiva assunzione e cessazione di tale rispettivo incarico.

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

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE 31.12.2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO 31.12.2025
A) In carica al 31.12.2025					
6		-			-

(*) Si è considerato anche i Dirigenti che hanno ricoperto la rilevante posizione per parte dell'esercizio 2025.