



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 €762.019.050 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 2013, e per quanto già previsto 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 considerazione 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, in considerazione della struttura organizzativa della Società e società controllate di rilevanza strategica alla data di approvazione della Politica di Remunerazione:

- il Chief Financial Officer;
- il Responsabile della direzione strategia e sviluppo digitali (Chief Digital Officer) della Società;
- il Direttore Risorse Umane e Organizzazione della Società;
- i Responsabili delle divisioni operative della Società svolgenti attività, rispettivamente nell'editoria di testate quotidiane, nell'editoria di testate periodiche e nella raccolta pubblicitaria (Direttore Generale Divisione Quotidiani, Direttore Generale Divisione Periodici, Direttore Generale Divisione 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.).

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (di seguito anche il “Comitato”, costituito il 2 maggio 2012, a seguito dell’entrata in carica dell’attuale Consiglio di Amministrazione, con le medesime funzioni - per quanto attiene alle remunerazioni ed anche con riferimento a quanto previsto nella Procedura in materia di operazioni con parti correlate - svolte dal Comitato per le Retribuzioni di Gruppo in essere sino a tale data nell’ambito del Consiglio di Amministrazione precedentemente in carica), 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 alla sezione Corporate Governance). In particolare tale Procedura prevede, tenuto conto di quanto consentito dal 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 le Retribuzioni di Gruppo (che dal 2 maggio 2012, come indicato, ha assunto la denominazione di Comitato per la Remunerazione e le Nomine in considerazione delle ulteriori funzioni assegnategli dal Consiglio di Amministrazione); 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). Il tutto ferme restando 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 per il 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 (su quest’ultimo aspetto modificando la scelta considerata dal precedente Consiglio e segnalata nella Relazione presentata all’Assemblea del 2 maggio 2012), nonché un ulteriore importo (pari a Euro 8.000 annui, rispetto ai 7.000 previsti in precedenza) 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 risultati 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 rispetto ai 7.000 previsti in occasione della nomina del Collegio Sindacale in carica sino al 2 maggio 2012) 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, la maggioranza dei quali Indipendenti, ovvero Roland Berger, che lo presiede, Andrea Campanini Bonomi, entrambi Amministratori 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) e Carlo Pesenti. 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 è invitato 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). 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 e iii) il Responsabile Risorse Umane e Organizzazione della Società (essi peraltro non partecipano alle riunioni del Comitato per le parti in cui sono trattate e deliberate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria specifica remunerazione).

Il Comitato, con riferimento alle materie relative alle remunerazioni, ferme 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 (come sopra indicato svolgendo le funzioni in materia di remunerazioni già del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo):

- 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, previo esame del 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", 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 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)

Rinviamo 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 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 2012, 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 previste per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui sopra sono previste 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 2012) nel paragrafo che segue, precisandosi come l'articolazione della componente variabile della remunerazione 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 2013, 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 2012 nell’ambito della Sezione II della presente Relazione). Inoltre per il 2013 è previsto che venga implementata una riduzione, su base volontaria, del 10% della componente fissa per Presidente, Amministratore Delegato (anche Direttore Generale) e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tale iniziativa, non prevista con riferimento all’ esercizio 2012, risulta essere allineata alla necessità prevista dal Piano per lo Sviluppo 2013-2015 (approvato nel dicembre 2012 con riferimento alla componente economica e di business) 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 stata prevista la partecipazione al sistema “MBO” di cui sopra con un importo base contrattualmente stabilito pari al 100% dei compensi fissi. Per tale componente si prevede per il 2013 l’implementazione di una logica tale per cui l’MBO potrà considerarsi raggiunto e dare luogo all’erogazione di premi solo nel momento in cui venisse realizzata una “overperformance” rispetto ai livelli di redditività previsti nel suddetto Piano per lo Sviluppo con riferimento all’esercizio 2013. Rispetto all’esercizio 2012 è previsto l’ottenimento di un premio, al raggiungimento degli obiettivi di “overperformance” stabiliti, pari a quello contrattualmente definito, da considerarsi peraltro tenendo conto della riduzione, su base volontaria, operata sulla componente fissa (mentre per gli esercizi 2011 e 2012 si era considerata una riduzione del 40% rispetto all’importo base contrattualmente definito al raggiungimento del 100% degli obiettivi, portando quindi la base dell’MBO ad essere il 60%, di quanto contrattualmente definito, al raggiungimento del 100% degli obiettivi). La percentuale massima potenzialmente ottenibile di premio si prevede sia pari per l’anno 2013 al 100% della base contrattuale, sempre tenendosi conto della riduzione, su base volontaria, effettuata sulla componente fissa (mentre per gli esercizi 2011 e nel 2012 si era previsto un livello massimo raggiungibile, sino al 125% della base ridotta, come sopra ricordato). Gli obiettivi dell’Amministratore Delegato vengono indicati (unitamente ai criteri di calcolo degli importi dovuti nelle diverse ipotesi) di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e, in funzione del raggiungimento degli obiettivi stessi, viene quindi se del caso liquidato il premio previsto, sempre comunque previa verifica e su proposta

del Comitato per la Remunerazione e le Nomine al Consiglio di Amministrazione.

Anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al sistema “MBO” di cui sopra con un importo base contrattualmente stabilito, di norma pari ad un valore compreso tra il 40% ed il 50% dei compensi fissi. Anche in questo caso è previsto per il 2013 l’ottenimento di un premio, al raggiungimento degli obiettivi di “overperformance” stabiliti, pari a quello contrattualmente definito, quest’ultimo da considerarsi peraltro tenendo conto della riduzione, su base volontaria, operata sulla componente fissa (mentre con riferimento ai due ultimi esercizi per tale componente di carattere variabile si era prevista una riduzione del 40% rispetto all’importo base contrattualmente definito al raggiungimento del 100% degli obiettivi, portando quindi la base dell’”MBO” ad essere il 60% di quanto contrattualmente definito, sempre al raggiungimento del 100% degli obiettivi). Rispetto agli esercizi 2012 e 2011 la percentuale massima potenzialmente ottenibile di premio si prevede sia pari al 100% della base contrattuale, sempre tenendosi conto della riduzione, su base volontaria, effettuata sulla componente fissa (mentre nel 2012 e nel 2011 era previsto un livello massimo raggiungibile pari al 125% della base ridotta).

Si prevede anche per l’esercizio 2013 per l’Amministratore Delegato (anche Direttore Generale) e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la presenza, ai fini dell’ottenimento del premio, di un generale e preliminare “cancello” di accesso legato ai risultati economici del Gruppo definiti in coerenza con il suddetto Piano per lo Sviluppo triennale, rappresentato per il 2013 dalla presenza di un valore di EBITDA di Gruppo almeno pari al valore previsto nel Piano stesso, nonché, quindi, di prefissati e misurabili obiettivi inerenti la rispettiva posizione e area di attività sempre aventi a riferimento indicatori economici quali l’EBITDA e lo sviluppo dei ricavi, specialmente derivanti da media digitali, in una ottica generale di sostenibilità economica. Si rammenta che per il 2012 è stato utilizzato come riferimento per il suddetto “cancello” l’utile netto di Gruppo, essendo previsto tuttavia ora l’EBITDA quale parametro di riferimento in considerazione degli obiettivi indicati nel nuovo Piano triennale per lo Sviluppo.

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.

Fermo restando che, come indicato, non rientra nelle previsioni della politica di remunerazione attribuire bonus discrezionali, è comunque fatta salva la possibilità 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 2012 – 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 funzione Internal Audit, non rientrante nel novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si prevede che il possibile conseguimento del premio sia parametrato esclusivamente al raggiungimento di obiettivi inerenti all’implementazione dei piani di audit ed all’applicazione delle verifiche sui modelli di controllo e non venga quindi previsto alcun “cancello” di accesso legato a risultati economico/finanziari del Gruppo.

Si segnala che il ruolo di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, ricoperto dal 2 luglio 2012 dal responsabile della funzione Amministrazione e Fiscale, non è valutato rientrare per l’esercizio 2013, ai fini inerenti alle remunerazioni, nell’ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (sino a tale data il ruolo è stato ricoperto da dirigente che assommava anche la carica di Vice Direttore Generale e la posizione di Chief Financial Officer, che rientrava invece nel suddetto

ambito), si prevedono obiettivi parametrati in coerenza ai compiti assegnati, con riferimento quindi anche alle attività di controllo.

La corresponsione dell’eventuale “MBO” si prevede di norma essere effettuata, sempre in continuità con quanto già applicato, successivamente al momento della maturazione, essendo prevista in seguito all’approvazione dei conti per l’esercizio 2013 (indicativamente quindi non prima del mese di maggio del 2014).

Componente variabile di medio-lungo termine (“LTI”)

Per quanto riguarda la componente a valenza di medio-lungo termine, il Consiglio in carica ha previsto, su proposta e parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, l’attivazione di un sistema di incentivazione di medio-lungo termine per Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre risorse ritenute avere un ruolo significativo nel Gruppo RCS, con le modalità di un piano su base monetaria parametrato al raggiungimento di obiettivi specifici di performance previsti dal suddetto Piano per lo Sviluppo triennale. Con riguardo al suddetto sistema di incentivazione si prevede di valutare la possibilità di corrispondere una porzione rilevante del premio eventualmente raggiunto nel corso degli esercizi successivi al 2015, mediante un meccanismo di “bonus bank” legato sia ai risultati ottenuti nel corso degli esercizi successivi al 2015, sia alla permanenza del rapporto di lavoro da parte dei beneficiari.

Per l’Amministratore Delegato è contrattualmente prevista la partecipazione ad un sistema di incentivazione di medio-lungo termine, da approvarsi 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 parametrato al raggiungimento di obiettivi specifici di performance previsti dal suddetto Piano per lo Sviluppo triennale.

Tale sistema di incentivazione è stato previsto dal Consiglio in carica in considerazione sia dell’approvazione del citato nuovo Piano per lo Sviluppo per il triennio 2013-2015 (intervenuto come ricordato, con riferimento alla componente economica e di business, nel dicembre 2012) nonché sempre tenendo conto dell’ampio differenziale esistente tra il prezzo di sottoscrizione delle azioni a cui le opzioni attribuite nell’ambito del “Piano di Stock Option 2005-2013”, di cui in appresso, danno diritto ed i corsi di borsa delle azioni ordinarie della Società e che tale ultimo Piano terminerà peraltro nel giugno 2013. Si ricorda che era stata condivisa dal Consiglio di Amministrazione in carica sino al 2 maggio 2012, previa proposta del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo, l’attivazione di un “bonus pool” a luglio 2014 per Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre risorse ritenute avere un ruolo significativo nel Gruppo RCS a fronte del raggiungimento di obiettivi specifici di performance previsti per l’esercizio 2013 in termini di EBITDA e Posizione Finanziaria Netta del Gruppo medesimo, tale ipotesi essendo da considerarsi superata, alla luce del nuovo Piano per lo sviluppo.

Inoltre, come sopra indicato, permane, come già nel 2012, il già adottato piano basato su strumenti finanziari denominato “Piano di stock option 2005-2013” approvato dal Consiglio di Amministrazione nel novembre 2005, su proposta del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo allora in carica, a seguito di relative deliberazioni assunte dall’Assemblea del 29 aprile precedente. Nell’ambito di tale Piano, nel corso dell’esercizio 2006 il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo allora in carica, ha attribuito a dipendenti della Società e di società da essa controllate aventi posizioni di particolare rilievo nell’ambito di esse, tra cui, per quanto attualmente rilevante, due attuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, opzioni per sottoscrivere azioni ordinarie della Società. Sulla base del Regolamento del Piano, tali opzioni sono di norma, e salvo casi previsti nel Regolamento e di cui in appresso, esercitabili nei giorni lavorativi compresi nei periodi dal

15 gennaio al 31 gennaio, dal 1° giugno al 15 giugno, dal 15 settembre al 30 settembre e dal 15 novembre al 30 novembre di ciascun anno, sino al 15 giugno 2013, segnalando che il termine finale del Piano (successivamente al quale non sarà possibile, in alcun caso, l'esercizio delle opzioni) è posto al 30 giugno 2013.

In particolare il Piano ha previsto, per quanto attiene al perseguimento dell'obiettivo di fidelizzazione, un arco temporale complessivo intercorrente tra la data di assegnazione e la prima data utile per l'esercizio delle opzioni di norma (salvo cioè, in particolare, eventuali specifiche situazioni regolate in conformità al Regolamento) almeno pari a tre anni e la possibilità di esercizio nell'ambito dei successivi quattro ulteriori anni, ma soltanto, di norma nelle suddette limitate "finestre" temporali. Quanto ai criteri di determinazione del descritto orizzonte temporale, essa è stata indirettamente influenzata dall'obiettivo di performance adottato, che ha presupposto l'approvazione del bilancio consolidato della Società per l'esercizio 2007. L'effettiva esercitabilità delle opzioni assegnate a ciascun beneficiario, e la misura in cui questa può intervenire, è stata condizionata per tutti i beneficiari, al raggiungimento di determinati livelli di "EPS" (corrispondente all'indice earning per share, ovvero all'utile netto per azione, cumulato realizzato dal Gruppo in base ai bilanci consolidati relativi agli esercizi 2005, 2006 e 2007) rispetto all'"EPS Target" (ovvero il valore di "EPS" individuato in funzione degli obiettivi di utile netto consolidato previsto dal piano strategico della Società per gli esercizi 2005-2007 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società). Tale obiettivo è stato infatti ritenuto idoneo al perseguimento della finalità di incentivazione dei beneficiari, tenuto conto dell'attività svolta dalla Società e dal Gruppo, nel contempo fornendo un significativo parametro indicativo in merito al valore creato per gli azionisti. In particolare è stato previsto che le opzioni sarebbero maturate nei seguenti rapporti:

- a) il raggiungimento di un EPS pari al 75% dell'EPS Target comportava la maturazione di un numero di opzioni pari al 50% del relativo totale;
- b) il raggiungimento di un EPS superiore al 75% ma inferiore al 90% dell'EPS Target comportava la maturazione di un numero di opzioni pari al numero risultante in applicazione del precedente punto (a) incrementato in proporzione lineare in relazione all'EPS raggiunto;
- c) il raggiungimento di un EPS pari o superiore al 90% dell'EPS Target comportava la maturazione di tutte le opzioni,

mentre, ove nel corso dell'applicabile periodo di maturazione non fosse stato raggiunto un EPS almeno pari al 75% dell'EPS Target, nessuna opzione sarebbe maturata.

La concreta determinazione del numero delle opzioni assegnate a ciascun beneficiario, e quindi dei relativi potenziali compensi, effettuata dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle proposte del Comitato Retribuzioni di Gruppo in carica al tempo, ha tenuto conto, come previsto dal Regolamento del Piano, del livello di rilevanza strategica del ruolo organizzativo ricoperto nell'ambito del Gruppo, e dunque della capacità di incidere sull'obiettivo di performance considerato, applicandosi quindi dei criteri differenziati di proporzionalità tra retribuzione monetaria fissa ed il numero di opzioni assegnate. Si ricorda che il Regolamento stabilisce, a carico di specifici beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, taluni obblighi di reinvestimento. Tuttavia tali obblighi non sono più applicabili essendo previsto che, qualora l'esercizio delle opzioni fosse intervenuto nei due anni successivi allo scadere del relativo "Periodo di Vesting", i suddetti beneficiari sarebbero stati tenuti a rivendere le azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni e reinvestire parte del "capital gain" netto derivante da tale cessione acquisendo azioni della Società che non avrebbero potuto essere oggetto di atti di disposizione tra vivi in assenza di una preventiva autorizzazione della Società sino al termine del secondo anno successivo allo scadere del relativo "Periodo di Vesting" (termine apparso congruo con riferimento ad aspetti di fidelizzazione e di coerenza con il raggiungimento di una creazione di valore di medio-lungo termine).

Si ricorda altresì essere presente nel Regolamento una previsione secondo la quale, qualora sia promossa un'offerta pubblica di acquisto o di scambio sulle azioni della Società, i beneficiari delle opzioni hanno facoltà di esercitare tutte le opzioni maturate ed esercitabili ai sensi del Regolamento

(oppure anche non ancora maturate e/o esercitabili allorché non fosse ancora intervenuta la prevista condizione di maturazione e/o la scadenza del rispettivo “Periodo di Vesting”, situazione questa peraltro già temporalmente superata) nel solo periodo di esercizio (di almeno 10 giorni lavorativi) appositamente comunicato da parte della Società, non potendo quindi i beneficiari, salva diversa indicazione da parte del Consiglio di Amministrazione, successivamente procedere all’esercizio delle opzioni, e restando comunque salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione stesso, qualora abbia formalmente espresso valutazioni di carattere negativo o critico in relazione a tale offerta di non consentire ai beneficiari l’esercizio delle opzioni secondo quanto qui sopra descritto, permanendo allora la possibilità di esercitare le opzioni maturate entro i normali termini previsti dal Regolamento. Il Regolamento prevede altresì specifiche disposizioni in merito a situazioni di interruzione del rapporto di cui al relativo successivo paragrafo della presente Sezione.

In base a quanto previsto dal Regolamento, in caso di eventi non specificamente disciplinati dal Regolamento stesso, quali operazioni straordinarie sul capitale della Società ovvero modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali, suscettibili di influire sulle opzioni, sulle azioni della Società, sull’EPS Target e/o sul Piano, il Consiglio di Amministrazione provvede alla valutazione e quindi, se del caso, all’adozione di modificazioni ed integrazioni al Regolamento ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano. Il Consiglio di Amministrazione può inoltre, in relazione ad esigenze intervenute successivamente all’approvazione del Piano, richiedere a tutti i Beneficiari di esercitare anticipatamente, in tutto o in parte, le Opzioni ad essi assegnate entro un determinato termine, ovvero in generale sospendere per un periodo massimo di 3 mesi il diritto di esercitare le opzioni.

Si rammenta che, con riferimento al Piano in questione, che come sopra ricordato terminerà comunque il 30 giugno 2013, è stato pubblicato un relativo Documento Informativo (consultabile sul sito internet della Società www.rcsmediagroup.it nella sezione Corporate Governance/Documenti informativi/2007) ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti precisandosi tuttavia che aggiornamenti in merito alla sua attuazione sono contenuti nei documenti di Bilancio, da ultimo, relativi all’esercizio 2012 nonché nell’ambito della Sezione II della presente Relazione (informazioni in merito al Regolamento del Piano con riferimento a casi di cessazione del rapporto con il beneficiario sono peraltro riportate anche nel paragrafo della presente Sezione relativo ai trattamenti in caso di tale cessazione). Alla data di approvazione della presente Relazione i beneficiari del Piano risultano essere n. 36, assegnatari complessivamente di n. 5.117.584 opzioni per sottoscrivere un pari numero di azioni ordinarie, di cui n. 4.944.832 al prezzo unitario di 3,616 euro, e nr 172.752 al prezzo unitario di euro 3,990. Tra tali beneficiari risultano compresi, come sopra indicato, due soggetti qualificati quali Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, per nr. 724.078 opzioni con un prezzo unitario di sottoscrizione delle relative azioni di euro 3,616. Tali prezzi di sottoscrizione delle azioni a cui le opzioni assegnate danno diritto è ampiamente al di sotto dei corsi borsistici alla data di approvazione della presente Relazione.

Non è invece prevista l’adozione nel corso dell’esercizio 2013 di altri piani basati su strumenti finanziari, nel qual caso applicandosi comunque le previsioni del Codice di Autodisciplina quali adottate dalla Società.

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 le 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 2012 (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 l 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). Con riferimento all'attuale Amministratore Delegato (e Direttore Generale), Pietro Scott Iovane, 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, aventi struttura generale simile, in via di principio pur se con talune differenziazioni su singole previsioni, rispetto all'accordo in essere con il precedente Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica sino al 2 maggio 2012, 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 omnicomprensivo, pari a 2,5 annualità dei compensi fissi derivanti dall'emolumento fisso inherente 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 quale oggetto delle suddette cariche/deleghe o ancora mancata nomina di quest'ultimo nel Comitato Esecutivo della Società allorché costituito. 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.

Con riferimento al sopra indicato sistema di incentivazione a lungo termine a favore dell'Amministratore Delegato, si precisa che, in ottemperanza a quanto contrattualmente previsto con quest'ultimo, qualora venga posto termine al rapporto di amministrazione (fatta eccezione per il caso di revoca per giusta causa da parte della Società) prima della scadenza del periodo in relazione al quale sono stati stabiliti gli obiettivi (31 dicembre 2015), saranno 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 sarà 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.

SEZIONE II

La presente Sezione illustra i compensi relativi all'esercizio 2012 con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale (anche Amministratore Delegato), all' ulteriore Direttore Generale (divenuto tale nel corso dell'esercizio ed in precedenza Vice Direttore Generale) 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 posti nelle posizioni organizzative indicate al riguardo nella Sezione I della presente Relazione, oltre ad un ulteriore Dirigente in funzione della posizione ricoperta presso una società controllata di rilevanza strategica di cui è stata ceduta la partecipazione di controllo nel corso dell'esercizio. Si precisa altresì che nessuno di tali altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta percepire, con riferimento all'esercizio 2012, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società (tenendo conto sia dei compensi monetari sia di quelli basati su strumenti finanziari).

PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la suddetta remunerazione per l'esercizio 2012, 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

a) Consiglio di Amministrazione in carica dall'inizio dell'esercizio al 2 maggio 2012

In relazione al periodo di carica, gli Amministratori non esecutivi (tranne il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Piergaetano Marchetti, ma ivi compreso Vice Presidente di quest'ultimo, Renato Pagliaro) hanno maturato un compenso unitario pro-rata temporis calcolato su un importo annuo di 15.000 euro, oltre ad un ulteriore compenso calcolato allo stesso modo allorché membri del Comitato Esecutivo, del Comitato per il Controllo Interno o del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo (tutti in essere sino al 2 maggio 2012). L'Amministratore Raffaele Agrusti, 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 importo pari ad Euro 7.000. Tutto ciò in coerenza con quanto già previsto in occasione delle determinazioni

effettuate da tale Consiglio a seguito della propria nomina con l’Assemblea del 28 aprile 2009, quest’ultima avendo stabilito un emolumento complessivo per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 550.000 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, Piergaetano Marchetti, Amministratore non esecutivo, fermo restando che il compenso per la carica di Amministratore è risultato assorbito in quello per l’incarico speciale, è stato riconosciuto unicamente un compenso fisso pro-rata temporis calcolato su una quota annua pari a 600.000 Euro lordi (importo pari a quanto risultante dall’autoriduzione del 20% operata, nel maggio 2009, dallo stesso interessato rispetto al compenso originariamente attribuitogli dal Consiglio di Amministrazione).

b) Consiglio di Amministrazione in carica dal 2 maggio 2012 al termine dell’esercizio

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, Umberto Ambrosoli, 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 2 maggio 2012 sino alla cessazione intervenuta il 17 dicembre 2012, 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, è maturato unicamente un compenso fisso calcolato pro-rata temporis su un importo annuo, stabilito dal Consiglio di Amministrazione per tale incarico speciale, di 500.000 Euro lordi.

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 sino al 2 maggio 2012 risulta in puntuale applicazione della politica di remunerazione predisposta da tale Consiglio per l’esercizio 2012. Sostanzialmente 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 dal 2 maggio 2012, differenziandosi solo nella previsione di un compenso fisso anche per le cariche speciali di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, ma non essendo stato costituito, allo stato, un Comitato Esecutivo (ma bensì un

Comitato consultivo denominato Comitato per il supporto strategico, per la partecipazione al quale non sono previsti compensi). Si precisa comunque che le deliberazioni relative all’attribuzione di compensi sono state comunque assunte a seguito di proposta/parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Compensi dei membri del Collegio Sindacale

a) Collegio Sindacale in carica dall’inizio dell’esercizio sino al 2 maggio 2012

In relazione al periodo di carica, i Sindaci effettivi hanno maturato un emolumento fisso calcolato pro-rata temporis su un importo di Euro 66.000 lordi annui, per il Presidente, ed Euro 44.000 lordi annui per gli altri Sindaci effettivi, nonché uno specifico compenso aggiuntivo (calcolato pro-rata temporis su un importo di Euro 7.000 lordi annui) per il Sindaco effettivo Giorgio Silva, 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 28 aprile 2009 in occasione della quale è stato nominato il Collegio Sindacale.

b) Collegio Sindacale in carica a partire dal 2 maggio 2012 e sino al termine dell’esercizio

In relazione al periodo di carica, 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, maturando altresì uno specifico compenso aggiuntivo (calcolato pro-rata temporis su un importo pari a Euro 8.000 lordi annui) per il Sindaco effettivo Franco Dalla Segna, 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

a) Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dall’inizio dell’esercizio sino al 2 maggio 2012

Il trattamento retributivo previsto per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale di RCS MediaGroup in carica sino al 2 maggio 2012, Antonio Perricone, come illustrato nel dettaglio nella Tabella n. 1.2 nell’ambito della Seconda Parte della presente Sezione, è risultato essere composto, pro-rata temporis 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);
- emolumento variabile annuale “MBO”: per tale componente, era prevista una riduzione del 40% rispetto all’importo base contrattualmente definito al raggiungimento del 100% degli obiettivi (pari al valore annuo corrisposto per i compensi fissi), portando quindi la base dell’”MBO” ad essere il 60%, di quanto contrattualmente definito, sempre al raggiungimento del 100% degli obiettivi. Inoltre era stata anche ridotta la percentuale massima ottenibile di tale base, sempre rispetto alla previsione contrattuale, potendosi giungere ad ottenere nel massimo, sino al 125% della stessa base ridotta. In merito si precisa che: i) con riferimento al premio MBO relativo all’esercizio 2011, da eventualmente corrispondersi nell’esercizio 2012 successivamente all’approvazione dei risultati consolidati

relativi appunto all'esercizio precedente, non essendo state raggiunte le condizioni previste dal "cancello" di accesso legato ai risultati economici del Gruppo, non si è proceduto al riconoscimento dello stesso, ii) con riferimento al premio MBO inerente all'esercizio 2012 è stata comunque effettuata una rinuncia da parte dell'interessato in occasione della risoluzione dei rapporti con la Società;

- benefici non monetari: sono relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi.

L'Amministratore Delegato nella sua posizione dirigenziale di Direttore Generale della Società risultava essere tra i beneficiari del "Piano di Stock Option 2005-2013", essendo assegnatario di n. 1.404.494 opzioni che danno diritto a sottoscrivere altrettante azioni ordinarie della Società ad un prezzo unitario di 3,616 Euro, opzioni che sono quindi decadute a seguito di rinuncia del beneficiario (intervenuta alla cessazione della carica e del rapporto di lavoro subordinato con la Società), come illustrato nella Tabella n. 2 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione. Per le informazioni di dettaglio sul suddetto Piano si rinvia a quanto indicato nel successivo specifico paragrafo della presente Parte (ed ai riferimenti ivi indicati).

Con riferimento ai trattamenti previsti in caso di scioglimento del rapporto, sussisteva un accordo tra la Società e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale le cui previsioni al riguardo sono state illustrate nell'ambito della Sezione I della presente Relazione, a cui si rinvia. Si precisa che, in applicazione delle già previste rilevanti disposizioni contrattuali relative ad ipotesi di interruzione del rapporto, e con decisione assunta previo parere favorevole del Collegio Sindacale, è stato riconosciuto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale uscente un importo lordo di Euro 3.582.160 - comprensivo i) del c.d. Trattamento di fine mandato, pari al 7,41% di quanto complessivamente corrispostogli, tanto quale emolumento fisso quanto come emolumento variabile ("MBO") per l'esercizio della carica di Amministratore Delegato e delle relative deleghe, e ii) di quanto convenzionalmente in caso di mancato rinnovo nella carica di Amministratore Delegato o nelle mansioni previste nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato presso la Società (in assenza di causa), pari a 2,5 annualità dei compensi fissi derivanti sia dall'emolumento fisso inerente la carica e le relative deleghe di Amministratore Delegato sia dalla retribuzione relativa al rapporto di lavoro subordinato con la Società nonché dall'emolumento variabile ("MBO") come indicato al precedente punto i), quest'ultimo calcolato sulla media dell'ultimo triennio - oltre al Trattamento di Fine Rapporto, pari a Euro 224.639, dovuto per legge in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro subordinato della Società. In merito si veda quanto anche indicato nella Tabella n. 1.2 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione.

Si ricorda in merito a quanto sopra che i compensi previsti quale retribuzione ed emolumento fissi ed il Trattamento di fine mandato sono stati originariamente determinati tenendo conto della natura compensativa, in misura pari al 10%, anche di un obbligo del dr. Perricone di non svolgere, né direttamente né indirettamente, sotto qualsiasi forma, attività a favore di società concorrenti in Italia con società controllate o partecipate, direttamente o indirettamente, dalla Società per un periodo di dodici mesi dalla eventuale cessazione del rapporto di lavoro subordinato o delle suddette cariche e/o deleghe in caso tale cessazione fosse intervenuta in un periodo da uno a tre anni dalla sua prima nomina e derivasse: (i) da un atto della Società in assenza di giusta causa intesa come per legge, ovvero (ii) di rinuncia da parte del dr. Perricone in presenza di giusta causa intesa come per legge.

Sia la partecipazione al "Piano di Stock Option 2005-2013" (venuta meno nel corso dell'esercizio come sopra indicato) sia i trattamenti in caso di cessazione del rapporto, a cui è stata data mera applicazione nell'esercizio 2012, come sopra indicato, risultavano in coerenza con quanto già

stabilito nella politica di remunerazione relativa all'esercizio stesso ed indicato nella Sezione I della Relazione presentata all'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 2 maggio 2012.

b) Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica dal 1° luglio 2012

Il trattamento retributivo previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di RCS MediaGroup in carica dal 1° luglio 2012, Pietro Scott Iovane, come illustrato nel dettaglio nella Tabella n. 1.1 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione, risulta essere composto, pro rata temporis, 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);
- emolumento variabile annuale “MBO”: tale componente - prevista di norma in relazione al raggiungimento di obiettivi indicati (unitamente ai criteri di calcolo degli importi dovuti nelle diverse ipotesi) di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, prevedendosi nel caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi il diritto alla corresponsione entro il mese di maggio, successivamente alla approvazione del bilancio consolidato relativo all'anno cui sono riferiti gli obiettivi, del 100% della base MBO complessiva contrattualmente stabilita (per la definizione della quale si veda quanto indicato nell'ambito della Sezione I della presente Relazione) - è stata definita per il solo esercizio 2012, in base alle disposizioni contrattuali previste con il dr. Pietro Scott Iovane tenuto conto che l'attività di quest'ultimo presso la Società è intervenuta a decorrere dal 1° luglio 2012, in un importo lordo calcolato pro rata temporis rispetto alla base MBO complessiva e da corrispondersi nel maggio del 2013;
- benefici non monetari: sono relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi

Inoltre è stato previsto un bonus di entrata, come indicato nella Tabella 1.1 nella seconda parte della presente Sezione, anch'esso approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. La previsione di bonus di tale natura non era stata contemplata nella politica di remunerazione relativa all'esercizio 2012 (che peraltro era considerata sulle previsioni contrattuali previste per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica sino al 2 maggio 2012 e di cui non era ancora noto l'avvicendamento), essendo stato assegnato, nel quadro contrattuale assunto con il nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale, in funzione della opportunità di riduzione dei tempi di entrata in carica presso la Società.

Si precisa che quanto indicato risulta in applicazione delle rilevanti disposizioni contrattuali 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).

Compensi per l’ulteriore Direttore Generale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il trattamento retributivo previsto per Riccardo Stilli - già Vice Direttore Generale e Chief Financial Officer (oltre che Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) che ha assunto con il 2 luglio 2012 la carica di Direttore Generale (mantenendo il ruolo di Chief Financial Officer) - e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l’esercizio 2012 o frazione di esso (come da Tabella n. 1.1 e 1.2 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;
- bonus annuale “MBO”: componente di carattere variabile, da eventualmente corrispondersi nell’esercizio 2013 dopo l’approvazione dei risultati consolidati relativi all’esercizio 2012. È stata prevista, così come per il sistema MBO relativo all’esercizio 2011, una riduzione del 40% rispetto all’importo base contrattualmente definito al raggiungimento del 100% degli obiettivi (pari ad un valore annuo compreso tra il 40% ed il 50% della retribuzione annua lorda), portando quindi la base dell’MBO ad essere il 60%, di quanto contrattualmente definito, sempre al raggiungimento del 100% degli obiettivi. Inoltre è stata anche ridotta la percentuale massima ottenibile di tale base ridotta potendosi giungere ad ottenere, nel massimo, sino al 125% della stessa. Con riferimento alla consuntivazione si segnala che non sono state raggiunte le condizioni previste dal “cancello” di accesso legato ai risultati economici del Gruppo e quindi non si è proceduto al riconoscimento del premio. Tale componente non ha interessato un Dirigente con responsabilità strategiche, che ha assunto tale veste nell’ultima parte dell’esercizio;
- benefici non monetari relativi all’utilizzo dell’auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi.

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:

- ad un Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato attribuito nella prima parte dell’esercizio 2012, a seguito di approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo, allora in carica, un piano di incentivazione di medio-lungo termine di tipo monetario, con finalità anche di “retention”, legato ad obiettivi economico-finanziari per gli anni 2012-2013 di una società controllata di rilevanza strategica; in considerazione tuttavia della successiva cessione a terzi della partecipazione detenuta nel capitale di altra società di rilevanza strategica, controllata direttamente dalla prima (e dunque del venir meno della posizione di responsabilità strategica nell’ambito del Gruppo RCS e dell’uscita da esso dello stesso dirigente, continuando quest’ultimo ad operare presso la società ceduta), si è proceduto, in occasione della cessione stessa, a riconoscere allo stesso Dirigente un bonus stabilito avuto riguardo a quanto previsto dal piano di incentivazione ed al ruolo ricoperto presso la suddetta società controllante quella ceduta nonché al mantenimento con quest’ultima di un diverso rapporto quale amministratore non esecutivo, il tutto previa condivisione del Consiglio di Amministrazione a seguito di positiva valutazione e proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine (nell’ambito delle Tabelle 1.2 e 3B nella seconda parte della

presente Sezione si è dunque tenuto conto di quanto percepito in funzione della posizione di Dirigente con responsabilità strategiche nell'ambito del Gruppo RCS, oltre che, per completezza, quanto percepito nella frazione d'esercizio per la sopra citata posizione di amministratore non esecutivo);

- è stato concluso sia con il Direttore Generale, Riccardo Stilli sia con un altro Dirigente con Responsabilità Strategiche un patto di non concorrenza, da attuarsi in funzione della cessazione del rapporto con la Società (che ha avuto effetto per entrambi, a seguito di dimissioni volontarie, nell'ambito dei primi due mesi del 2013, il secondo avendo tuttavia lasciato la posizione organizzativa rilevante nell'ultima parte dell'esercizio 2012) previa approvazione del Consiglio di Amministrazione a seguito di parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. Il patto relativo al secondo dirigente con responsabilità strategiche prevede una durata sino al 30 giugno 2013 con effettivo pagamento nel febbraio 2013 (il relativo importo essendo stato considerato nella Tabella n. 1.2 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione). Del patto di non concorrenza concluso con il dr. Riccardo Stilli, in considerazione della cessazione della carica, come pure del relativo pagamento previsto, nel corso dell'esercizio 2013, sarà per competenza oggetto di indicazione nell'ambito della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione da sottoporsi all'Assemblea di approvazione del bilancio di tale esercizio (si precisa sin d'ora comunque che tale importo, non contemplato quindi in alcuna Tabella contenuta nella presente Relazione, è pari ad Euro 275.000 per una durata del patto di non concorrenza sino al 30 giugno 2013, di cui è previsto il pagamento il mese di gennaio 2013). In entrambi i casi il patto di non concorrenza prevede che gli interessati non prestino attività nel settore dei media in un ambito territoriale definito. 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 sussistono per due Dirigenti con Responsabilità Strategiche impegni contrattuali assunti nel 2011 ad attuare piani di incentivazione monetaria, come illustrato nella Tabella n. 3B nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione, collegati al conseguimento di predeterminati obiettivi di performance di carattere economico-finanziario, considerandosi anche una finalità di "retention" espressa come quota parte del premio. Nella fase di attuazione di tali impegni si prevede di seguire i criteri generali già indicati nella precedente Sezione I della presente Relazione. Inoltre per un altro Dirigente con Responsabilità Strategiche assunto nel corso dell'esercizio 2012 è contrattualmente prevista la partecipazione ad un piano di incentivazione di medio-lungo termine legato ad obiettivi contemplati nel nuovo Piano di Sviluppo per gli esercizi 2013-2015, per il quale si rimanda a quanto specificato nella Sezione 1.

Si segnala che, nel corso dell'esercizio 2012, Riccardo Stilli e taluni dei suddetti altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono risultati tra i beneficiari del "Piano di Stock Option 2005-2013" (essendo stati assegnatari di opzioni in virtù delle posizioni organizzative ricoperte nel Gruppo al tempo dell'assegnazione stessa), come illustrato nella Tabella n. 2 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione. Si precisa che, alla data di approvazione della presente Relazione, le opzioni assegnate a Riccardo Stilli e ad un ulteriore Dirigente con responsabilità strategiche sono decadute essendo cessato per dimissioni volontarie il rispettivo rapporto con la Società. Per le informazioni di dettaglio sul suddetto Piano si rinvia a quanto indicato nel successivo specifico paragrafo della presente Parte (ed ai riferimenti ivi indicati).

Fermo quanto già segnalato in merito alla conclusione di patti di non concorrenza in relazione alle dimissioni del Direttore Generale e di un altro Dirigente con responsabilità strategiche, per quanto concerne i trattamenti previsti in caso di cessazione di scioglimento del rapporto di lavoro si segnala che nel corso del 2012 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 del 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. Si precisa che è stato invece concluso nel corso dell'esercizio un accordo con un diverso Dirigente con responsabilità strategiche al fine di regolarne la cessazione di ogni rapporto con la Società in assenza di giusta causa non essendo stabilite ex-ante previsioni contrattuali al riguardo. Tale accordo, previamente approvato dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha previsto il pagamento di una somma (ricompresa nel valore complessivo indicato nella Tabella 1.2 nell'ambito della seconda Parte della presente Sezione) riconosciuta avendo in considerazione delle rilevanti disposizioni di legge e del contratto collettivo dei dirigenti delle aziende industriali nonché verificando possibili benchmark di riferimento. Ad esso si è aggiunto il trattamento di fine rapporto previsto per legge.

Quanto sopra si ritiene coerente con quanto già previsto in generale nell'ambito della politica di remunerazione già stabilita per l'esercizio 2012, ferme restando 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 ad un altro Dirigente con Responsabilità Strategiche, assunto nel corso dell'esercizio 2012, è stato attribuito un bonus di entrata come specificato nella Tabella 1.1 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. La previsione di bonus di tale natura non era stata contemplata nella politica di remunerazione relativa all'esercizio 2012 ed è stato previsto in funzione della opportunità, tenuto conto delle circostanze, di riduzione dei tempi di entrata nella relativa posizione presso la Società.

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Con riferimento ad informazioni di dettaglio in merito all'unico piano basato su strumenti finanziari in essere presso la Società, denominato "Piano di Stock Option 2005-2013", e fermo quanto indicato nella Tabella n. 2 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione, si rinvia al relativo Documento Informativo (consultabile come già indicato sul sito internet della Società www.rcsmediagroup.it nella sezione Corporate Governance/Documenti informativi/2007) già a suo tempo pubblicato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento di cui alla delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche e integrazioni, ricordando tuttavia, a titolo di aggiornamento rispetto ai contenuti dello stesso (avendo riguardo a quanto sussistente al 31 dicembre 2012), che:

- i beneficiari complessivi del Piano risultavano essere al 31 dicembre 2012 n. 42, assegnatari complessivamente di n. 6.583.632 opzioni per sottoscrivere un pari numero di azioni ordinarie, pari a circa il 0,90% del capitale ordinario della Società (all'inizio dell'esercizio 2012 tali beneficiari complessivi erano n. 50 aventi diritto di sottoscrivere complessivamente n. 9.480.194 azioni ordinarie pari a circa l'1,29 % del medesimo capitale). Tra tali beneficiari erano compresi, come già indicato, Riccardo Stilli, che ha ricoperto dal 2 luglio 2012 la posizione organizzativa di Direttore Generale della Società (assegnatario di n. 589.888. opzioni) e, in virtù del rilievo della posizione organizzativa ricoperta nell'ambito del Gruppo, n. 3 altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (questi ultimi assegnatari complessivamente di n. 1.176.056 opzioni). Le opzioni complessivamente assegnate ed esercitabili da parte di Riccardo Stilli e di altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche erano quindi n. 1.765.944 (all'inizio dell'esercizio 2012 il numero di opzioni complessivamente assegnate ed esercitabili era pari a 4.015.674, ivi comprese n. 1.404.494 assegnate a Antonio Perricone, Amministratore e Direttore Generale cessato da tali cariche, come già indicato, in data 2 maggio 2012, ed il sopradetto numero assegnato a Riccardo Stilli, essendosi quindi ridotto a seguito della rinuncia di taluni beneficiari);

- n.2 beneficiari (ovvero lo stesso Riccardo Stilli ed un ulteriore beneficiario ricompreso tra gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, assegnatari di complessive nr. 1.137.641) erano soggetti ad obblighi di re-investimento in azioni ordinarie della Società stabiliti dal Consiglio in base al Regolamento del Piano, tali obblighi non risultando comunque più attuali come anche ricordato nell'ambito della Sezione I della presente Relazione;

- essendo venuto a scadenza il termine quinquennale della delega ad aumentare il capitale sociale già deliberata dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2005 senza che fosse intervenuto alcun esercizio della stessa (in considerazione in particolare dell'assai ampio differenziale negativo tra i corsi di borsa delle azioni ed i prezzi di sottoscrizione a cui le opzioni assegnate danno diritto), l'Assemblea appunto tenutasi il 28 aprile 2011, a seguito di relativa proposta del Consiglio di Amministrazione - deliberata, in data 22 marzo 2011, previo parere favorevole del Comitato Retribuzioni di Gruppo, in data 15 marzo 2011 - ha attribuito al Consiglio stesso una ulteriore delega, sino a tutto il 30 giugno 2013, della facoltà, ai sensi dell'art. 2443 Codice Civile, di aumentare a pagamento, in una o più volte ed in via scindibile, il capitale sociale della Società per un importo massimo di nominali Euro 10.731.334, mediante emissione di massime n. 10.731.334 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1, godimento regolare (ammontare determinato in considerazione del numero complessivo di opzioni ancora esercitabili alla data della formulazione della proposta consiliare tenuto conto di rinunce o di decadenze dai rispettivi diritti a causa di cessazione dei rilevanti rapporti di lavoro di beneficiari con società del Gruppo) da offrire in sottoscrizione ai sensi dell'art. 2441 ottavo comma del Codice Civile, ed anche agli effetti dell'art. 134 secondo comma del D. Lgs. n. 58/1998, a dipendenti della Società e di società da essa controllate che esercitino le opzioni di compendio appunto del "Piano di Stock Option 2005– 2013" e secondo relative condizioni, modalità e termini. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'11 settembre 2012, in parziale esecuzione di tale delega assembleare, ha deliberato di aumentare a pagamento, in via scindibile, il capitale sociale per un importo massimo di nominali Euro 7.304.295, mediante emissione di massime nr. 7.304.295 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1, godimento regolare, di cui massime 172.752 al prezzo di sottoscrizione di euro 3,990 e massime 7.131.543 al prezzo di sottoscrizione di euro 3,616, specificando, in particolare, che qualora l'aumento di capitale deliberato non venga interamente sottoscritto entro il termine del 30 giugno 2013, il capitale sociale risulterà comunque aumentato di un importo pari alle sottoscrizioni intervenute alla suddetta scadenza;

- le azioni ordinarie di nuova emissione a cui le opzioni danno diritto possono essere sottoscritte - avendo come indicato riguardo alla situazione esistente al 31 dicembre 2012 - per n. 172.752, ad un prezzo unitario di euro 3,990, e, per n. 4.944.832, ad un prezzo unitario di euro 3,616, in funzione

della diversa data di assegnazione (rispettivamente 14 luglio e 13 novembre 2006). Tra queste ultime risultano quelle assegnate al Direttore Generale della Società Riccardo Stilli ed agli altri beneficiari che sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche come segnalate nella Tabella 2 nell’ambito della Seconda Parte della presente Sezione).

A titolo di aggiornamento si segnala che, alla data di approvazione della presente Relazione, in considerazione della cessazione del rapporto di lavoro con la Società per dimissioni volontarie da parte del Direttore Generale della Società Riccardo Stilli e di altro Dirigente con responsabilità strategiche nel corso dell’esercizio 2013, le opzioni esercitabili da parte di Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultano n. 724.078 (con un prezzo di sottoscrizione unitario delle azioni pari ad Euro 3,616), mentre, a livello complessivo le opzioni esercitabili dagli altri attuali 34 beneficiari del Piano sono pari a n. 4.393.506 (con un prezzo di sottoscrizione unitario delle azioni a cui danno diritto di Euro 3,990, con riguardo a n. 172.752 opzioni, e di Euro 3,616, con riguardo a n. 4.220.754 opzioni).

Il Piano di cui sopra è rimasto in essere, non essendo stato proposto alcun ulteriore Piano basato su strumenti finanziari in coerenza con quanto considerato nelle già prevista politica di remunerazione relativa all’esercizio 2012.

Si segnala che un Dirigente con Responsabilità Strategiche risulta essere sempre interessato da un accordo siglato nel 2010 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 nella Tabella 3A nell’ambito della Seconda Parte della presente Sezione con riguardo alla situazione al 31 dicembre 2012. L’accordo prevede la possibilità da parte del Dirigente di esercitare nel 2014 l’opzione di vendita (opzione “put”) nei confronti di RCS International Newspapers B.V. ad un determinato prezzo di esercizio ed una simmetrica opzione di acquisto (opzione “call”) da parte di RCS International Newspapers B.V., tenendo conto anche del fatto che risulti sempre in essere il rapporto di lavoro con la sopra indicata società controllata.

SECONDA PARTE

Tab. 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in carica al 31 dicembre 2012)

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					
Angelo Provasoli	Presidente	02/05/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	333					333		
Pietro Scott Iovane	Amm. Deleg. e Dir. Gen.	01/07/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	375 ⁽¹⁾		675 ⁽²⁾		16 ⁽³⁾	1.066		
Roland Berger	Consigliere e Vicepresidente ^{MM} ⁽⁴⁾	01/01/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	25	15				40		
Giuseppe Rotelli	Consigliere e Vicepresidente ⁽⁵⁾	01/01/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	25	5				30		
Andrea Campanini Bonomi	Consigliere ^M	02/05/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	10	10				20		
Fulvio Conti	Consigliere ^o	02/05/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	10	10				20		
Luca Garavoglia	Consigliere ^v	02/05/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	10	10				20		
Piergaetano Marchetti	Consigliere ⁽⁶⁾	01/01/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	213					213		
Paolo Merlini	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	15					15		
Carlo Pesenti	Consigliere ^{MM} ⁽⁷⁾	01/01/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	15	15				30		
Giuseppe Vita	Consigliere	02/05/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	10					10		
Giuseppe Lombardi	Sindaco Pres.	01/01/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	72					72		
Franco Dalla Segà	Sindaco	02/05/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	33					5 ⁽⁸⁾	38	
Pietro Manzonetto	Sindaco	01/01/2012 - 31/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	48						48	
Riccardo Stilli	Direttore Generale	02/07/2012 - 31/12/2012		275 ⁽⁹⁾				13	288		
Dirigenti con responsabilità strategiche: 7 ⁽¹⁰⁾				2.529		225		358	3.112	0	
Compensi nella società che redige il Bilancio				2.975	65	725		122	5	3.892	0
Compensi da controllate e collegate				1.023	0	175		266	0	1.464	0
Totale				3.998	65	900		368	5	5.356	0

(1) Percepisce una retribuzione lorda annua pari a 550.000 euro per la carica di Direttore Generale ed un emolumento fisso lordo di 200.000 euro annui per la carica di Amministratore Delegato.

(2) Per l'attività prestata con riferimento all'esercizio 2012, è stato attribuito contrattualmente un bonus fisso a titolo di MBO pari a 375.000 euro; inoltre è stato previsto contrattualmente un bonus d'ingresso pari a 300.000 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 fermo 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 prossimo 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 spettanti 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, fatto salvo che 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).

(4) Sino al 2 maggio 2012: membro del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo Interno.

(5) Sino al 2 maggio 2012: membro del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

(6) Sino al 2 maggio 2012: Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo e del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo, essendo maturato, sia per tali incarichi, sia per la carica di Consigliere (sino alla data suddetta), l'importo omnicomprensivo di 202.000 euro.

(7) Sino al 2 maggio 2012: membro del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

(8) Membro dell'Organismo di Vigilanza della Società in carica dal 2 maggio 2012.

(9) Il dr. Riccardo Stilli, per il periodo precedente al 2 luglio 2012, ha ricoperto altra posizione ricompresa nei dirigenti con responsabilità strategiche; i relativi compensi sono inseriti nel valore complessivo relativo a questi ultimi.

(10) Sono stati considerati come dirigenti con responsabilità strategica anche soggetti che hanno ricoperto il ruolo rilevante per una frazione dell'esercizio.

[°] MEMBRO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI IN CARICA DAL 2 MAGGIO 2012

[^] MEMBRO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE IN CARICA DAL 2 MAGGIO 2012

Tab. 1.2 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e ad altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (cessati antecedentemente al termine dell'esercizio 2012)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	3		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ⁽¹⁾					
						Compensi variabili non equity											
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili										
Antonio Perricone	Amm. Deleg. e Dir. Gen.*	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	336				19 ⁽²⁾		355		3.358					
Renato Pagliaro	Consigliere e Vicepresidente **^	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5	10					15							
Raffaele Agrusti	Consigliere **	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	6	5				2 ⁽³⁾	13							
Umberto Ambrosoli	Consigliere °	02/05/2012 - 17/12/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	9	9				5 ⁽³⁾	23							
Roberto Bertazzoni	Consigliere	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5						5							
Gianfranco Carbonato	Consigliere ^	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5	5					10							
Diego Della Valle	Consigliere *	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5	5					10							
John P. Elkann	Consigliere *	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5	5					10							
Giorgio Fantoni	Consigliere ^	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5	5					10							
Franzo Grande Stevens	Consigliere	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5						5							
Jonella Ligresti	Consigliere	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5						5							
Giuseppe Lucchini	Consigliere	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5						5							
Vittorio Malacalza	Consigliere *	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5	5					10							
Graziano Molinari	Consigliere	02/05/2012 - 24/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2014	1						1							
Andrea Moltrasio	Consigliere **^	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5	10					15							
Virginio Rognoni	Consigliere **	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5	5					10							
Alberto Rosati	Consigliere	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5						5							
Enrico Salza	Consigliere *	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	5	5					10							
Giorgio Silva	Sindaco	01/01/2012 - 02/05/2012	Assemblea approvazione bilancio 2011	15					2 ⁽³⁾	17							
Dirigenti con responsabilità strategiche: 3				891		554		65		1.510		1.567					
Compensi nella società che redige il Bilancio				1.112	69	0		66	9	1.256		4.925					
Compensi da controllate e collegate				216	0	554		18	0	788		0					
Totale				1.328	69	554		84	9	2.044		4.925					

(1) Tale importo non comprende la corresponsione del Trattamento di Fine Rapporto previsto per legge in relazione al rapporto di lavoro subordinato: per il dr. Perricone l'importo riconosciuto a tale titolo è stato pari a 224.639 euro, per i dirigenti con responsabilità strategica tale importo è complessivamente pari a 384.518 euro (corrisposti nel 2013).

(2) 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 assicurative avevano i medesimi elementi essenziali delle polizze previste a beneficio dell'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale riportate nella nota 3 della tabella 1.1.

(3) Membro dell'Organismo di Vigilanza della Società in carica sino al 2 maggio 2012.

* MEMBRO DEL COMITATO ESECUTIVO IN CARICA SINO AL 2 MAGGIO 2012

^ MEMBRO DEL COMITATO PER LE RETRIBUZIONI DI GRUPPO IN CARICA SINO AL 2 MAGGIO 2012

** MEMBRO DEL COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO IN CARICA SINO AL 2 MAGGIO 2012

° MEMBRO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI IN CARICA DAL 2 MAGGIO 2012

Tab. 1.3 – Totale compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in carica nel corso dell'esercizio 2012) ⁽¹⁾

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 ⁽¹⁾
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Compensi nella società che redige il Bilancio				4.087	134	725		188	14	5.148	
Compensi da controllate e collegate				1.239	0	729		284	0	2.252	
Totali				5.326	134	1.454		472	14	7.400	4.925

(1) Sono indicati gli importi totali dei compensi riconosciuti a tutti i soggetti che hanno ricoperto incarichi o funzioni rilevanti, avendo sommato gli importi totali indicati nelle tabelle 1.1 e 1.2.

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 2012 o per parte di esso)

			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
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5-11-14	16
A	B	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	
Nome e Cognome	Carica																	
Antonio Perricone	Amm. Deleg. e Dir. Gen.*	13 novembre 2006	1.404.494	3.616	14/11/2009 15/06/2013											1.404.494 (1)		
Riccardo Stilli	Direttore Generale**	13 novembre 2006	589.888	3.616	14/11/2009 15/06/2013												589.888	
10	Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche nella società che redige il bilancio	13 novembre 2006	1.599.944	3.616	14/11/2009 15/06/2013											423.888 (1)	1.176.056	
	Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche da controllate e collegate	13 novembre 2006	421.348	3.616	14/11/2009 15/06/2013											421.348 (1)		
Totale			4.015.674													2.249.730	1.765.944	

* In carica sino al 2 maggio 2012.

** In carica dal 2 luglio 2012 (in precedenza ricompreso tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

(1) Stock option scadute a seguito di rinuncia del beneficiario

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 2012 o per parte di esso)

				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		
A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano		Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
10	Compensi nella società che redige il bilancio														
	Compensi da controllate e collegate	01-ott-10	63.738 (1)	chiusura periodo di esercizio maggio 2014											
	Totale														

(1) opzioni "put".

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 2012 o per parte di esso)

A Cognome e Nome	B Carica	1 Piano	2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti			4 Altri Bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di Differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora Differiti	
Pietro Scott Iovane	Amm.Deleg. e Dir.Gen.	25 maggio 2012	375						300
10 Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche da controllate e collegate		11 settembre 2012	554						
		28 settembre 2010	175						
		30 novembre 2012							50
		5 dicembre 2011		283					
Totale			1.104	283	0				350

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

TABELLA 1.1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali (in carica al 31 dicembre 2012)

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDEUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Angelo Provasoli	Presidente					
Roland Berger	Vice Presidente					
Giuseppe Rotelli (i)	Vice Presidente	RCS MediaGroup	57.053.726	38.411.642		95.464.355
Pietro Scott Iovane	Amm.re Delegato e Dir. Generale					
Andrea Campanini Bonomi	Amministratore	RCS MediaGroup	10.000			10.000
Fulvio Conti	Amministratore					
Luca Garavoglia	Amministratore					
Piergaetano Marchetti	Amministratore					
Paolo Merloni	Amministratore					
Carlo Pesenti	Amministratore					
Giuseppe Vita	Amministratore					
Giuseppe Lombardi	Presidente Coll. Sindacale	RCS MediaGroup	100			100
Franco Dalla Segà	Sindaco Effettivo					
Pietro Manzonetto	Sindaco Effettivo					
Riccardo Stilli	Direttore Generale					

(i) Partecipazione detenuta pressochè totalmente tramite società controllata. Si segnala che Giuseppe Rotelli deteneva - al termine dell'esercizio 2012 e tramite la medesima società controllata che deteneva alla medesima data la partecipazione effettiva - una partecipazione "potenziale", in virtù di un diritto di acquisto, per n. 25.806.000 azioni ordinarie 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.

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.

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

TABELLA 1.2: Partecipazioni di altri componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale (cessati antecedentemente al termine dell'esercizio 2012)

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
Renato Pagliaro	Vice Presidente					
Antonio Perricone	Amm.re Delegato e Dir. Generale					
Raffaele Agrusti	Amministratore					
Umberto Ambrosoli	Amministratore					
Roberto Bertazzoni (ii)	Amministratore	RCS MediaGroup	11.568.279			11.568.279
Gianfranco Carbonato	Amministratore					
Diego Della Valle (iii)	Amministratore	RCS MediaGroup	40.287.917	23.421.284		63.709.201
John P. Elkann	Amministratore					
Giorgio Fantoni	Amministratore					
Franzo Grande Stevens	Amministratore					
Jonella Ligresti	Amministratore					
Giuseppe Lucchini	Amministratore					
Vittorio Malacaza	Amministratore					
Graziano Molinari	Amministratore					
Andrea Moltrasio	Amministratore					
Virginio Rognoni	Amministratore					
Alberto Rosati	Amministratore					
Enrico Salza	Amministratore					
Giorgio Silva	Sindaco Effettivo					

(ii) Partecipazione posseduta anche tramite società controllate

(iii) Partecipazione posseduta tramite società controllate

La partecipazione iniziale/finale si intende riferita, alla data di effettiva assunzione e cessazione di tale rispettivo incarico.

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

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ 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			63.738

(*) Si è considerato anche i Dirigenti che hanno ricoperto la rilevante posizione per parte dell'esercizio 2012.

Milano, 14 aprile 2013

per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Angelo Provasoli