



## **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 2012, 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 quali pubblicate nel marzo 2010 (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 all’interno del Piano Strategico 2011-2013, 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, attraverso la creazione di un forte legame tra remunerazione e performance individuale e del Gruppo.

## **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 taluni dirigenti appartenenti a società controllate che sono ad essi equiparati). Tali ulteriori Dirigenti sono considerati:

- il Vice Direttore Generale e Chief Financial Officer, nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili nominato ai sensi dell'art. 154-bis del D. Lgs. n. 58/1998, della Società;
- 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., Presidente e Direttore Generale di Flammarion S.A.).

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo, in applicazione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina come adottate dalla Società in via conclusiva nel dicembre 2011 (ricordandosi che esse non sono da intendersi applicabili con riferimento a diritti quesiti in precedenza). Al riguardo si ricorda inoltre quanto stabilito dalla Procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società ai sensi del Regolamento di cui alla Delibera Consob adottata in data 12 marzo 2010 con deliberazione n. 17221 e sue modifiche successive (consultabile sul sito internet della Società [www.rcsmediagroup.it](http://www.rcsmediagroup.it) alla sezione Corporate Governance). In particolare la suddetta 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; 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 le Retribuzioni di Gruppo 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 le Retribuzioni di Gruppo e di cui in appresso.

In merito all’emolumento da definirsi dall’Assemblea in relazione ai compensi ai membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 2364 cod. civ., il Consiglio di Amministrazione non prevede, come da prassi consolidata, di formulare proposte in relazione a tale determinazione, a cui l’Assemblea stessa sarà nuovamente chiamata nella riunione prevista per il 2 maggio 2012 (in unica convocazione) in funzione del rinnovo dell’intero Consiglio di Amministrazione. Si ricorda che in occasione della nomina del Consiglio attualmente in carica, il 28 aprile 2009, l’Assemblea aveva stabilito un emolumento complessivo per esercizio (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. A fronte di tale deliberazione, il Consiglio aveva 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 Esecutivo ed ai due Comitati consultivi previsti in seno al Consiglio, ovvero il Comitato per il Controllo Interno ed il Comitato per le Retribuzioni di Gruppo, nonché un ulteriore importo (pari a Euro 7.000 annui) in relazione alla nomina a membro dell’Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 di un Amministratore facente parte del Comitato per il Controllo Interno. 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 l’Amministratore Delegato (anche Direttore Generale), i suddetti compensi fossero comunque da ritenere assorbiti in quelli riconosciuti per tali cariche. Con riferimento quindi agli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, si era stabilito, fermi gli specifici trattamenti previsti per l’Amministratore Delegato (e Direttore Generale), che al Presidente del Consiglio di Amministrazione fosse riconosciuto unicamente un compenso fisso annuo, mentre al Vice Presidente, in considerazione in particolare della solo eventuale attivazione della funzione, non fosse riconosciuto alcun specifico compenso distinto rispetto a quelli rivenienti dalla carica di Amministratore e dalla partecipazione a Comitati interni al Consiglio.

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, suddividendo l’emolumento complessivo determinato dall’Assemblea, nel rispetto del principio e della finalità per cui 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 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 valutato come Amministratore non esecutivo, si prevede di mantenere una politica di remunerazione basata unicamente sulla previsione di un importo fisso per esercizio omnicomprensivo, non essendo invece prevista, come detto, una politica per la remunerazione della specifica posizione di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione (al quale quindi si prevede applicare quanto segnalato con riferimento agli Amministratori non esecutivi).

Si precisa, in merito all’emolumento da definirsi dall’Assemblea per i componenti effettivi del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 2364 cod. civ., che il Consiglio di Amministrazione non prevede, come peraltro da prassi consolidata, di formulare alcuna proposta al riguardo in occasione della relativa determinazione a cui l’Assemblea stessa sarà chiamata nella riunione prevista per il 2 maggio 2012 (in unica convocazione) in funzione della nomina di un nuovo Collegio Sindacale. Si ricorda unicamente che in occasione della nomina del Collegio Sindacale attualmente in carica l’Assemblea aveva 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 66.000 lordi, per il primo e Euro

44.000 lordi per i secondi), prevedendosi altresì l'attribuzione di uno specifico compenso aggiuntivo (pari a Euro 7.000 lordi per esercizio) per il Sindaco effettivo che venga chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Si segnala, in merito al Comitato per le Retribuzioni di Gruppo, che esso è attualmente composto da cinque Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali Indipendenti, ovvero Piergaetano Marchetti, che lo presiede, Renato Pagliaro, rispettivamente Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e valutati quali Amministratori non esecutivi e gli Amministratori non Esecutivi ed 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) Gianfranco Carbonato, Giorgio Fantoni ed Andrea Moltrasio. È stato valutato dal Consiglio di Amministrazione che almeno uno dei componenti del Comitato possieda una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria. Ai lavori del Comitato presenziano quali invitati l'Amministratore Delegato (salvo per le parti in cui sono trattate e deliberate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria specifica remunerazione) ed il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato, in particolare in considerazione delle competenze attribuite per legge al Collegio stesso (al riguardo essendo comunque in taluni casi invitato a partecipare alle riunioni l'intero Collegio Sindacale). Il Direttore Risorse Umane e Organizzazione della Società svolge, di norma e su invito del Comitato, funzione di Segretario delle riunioni del Comitato medesimo.

Il Comitato, fermi i compiti previsti in qualità di “Comitato Consiliare Parti Correlate” in base alla già sopra ricordata “Procedura in materia di operazioni con parti correlate” adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica retributiva adottata per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche 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 al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi delegati 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 in generale, oltre che nel rispetto delle rilevanti disposizioni di legge, tenendo comunque anche conto, con riferimento a quanto adottato dalla Società, delle indicazioni di commento alle previsioni del Codice di Autodisciplina contenute nell'ambito di quest'ultimo - il Comitato: i) ha la facoltà di accedere alle informazioni aziendali necessarie ed assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali, ii) può altresì avvalersi dell'opera di consulenti esterni 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 esso 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, in particolare, nella Relazione annuale sulla politica delle remunerazioni da presentarsi dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio) e al riguardo, comunque e salvo impossibilità, all'Assemblea è 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 attualmente 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 2011 e non ne sono previste variazioni di rilievo.

In coerenza 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;
- 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 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 previsti nell'ambito di piani 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.

## **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 2012, il Consiglio di Amministrazione, previa analisi e indicazione favorevole del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo, ha condiviso di prevedere, 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 2011 nell'ambito della Sezione II della presente Relazione).

### **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 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, in considerazione del difficile contesto di mercato che ha reso necessaria l'implementazione di efficienze a tutti i livelli aziendali negli ultimi anni, si prevede anche per il 2012 un contenimento dei costi. Pertanto si prevede di considerare, come nel 2011, una riduzione del 40% rispetto all'importo base contrattualmente definito al raggiungimento del 100% degli obiettivi, portando la base dell'MBO ad essere il 60%, di quanto contrattualmente definito, sempre al raggiungimento del 100% degli obiettivi. Inoltre si prevede di ridurre, come nel 2011, la percentuale massima ottenibile di premio, rispetto alla previsione contrattuale che prevedeva un limite massimo del 150% della base contrattuale, potendosi così giungere ad ottenere nel massimo, sino al 125% della base ridotta. 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 le Retribuzioni di Gruppo 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 le Retribuzioni di Gruppo 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. Tuttavia anche in questo caso la base “MBO” risulta essere ridotta sempre in considerazione del difficile contesto di mercato che ha reso necessaria l'implementazione di efficienze a tutti i livelli aziendali negli ultimi anni. Pertanto anche per il 2012 per tale componente di carattere variabile (come già nel 2011) si prevede una riduzione del 40% rispetto all'importo base contrattualmente definito al raggiungimento del 100% degli obiettivi, portando la base dell'MBO ad essere il 60% di quanto contrattualmente definito, sempre al raggiungimento del 100% degli obiettivi. Inoltre si prevede di ridurre, come nel 2011, la percentuale massima ottenibile di premio, rispetto alla previsione contrattuale che prevedeva un limite massimo del 150% della base contrattuale, potendosi così giungere ad ottenere nel massimo, sino al 125% della base ridotta.

Si prevede anche per il 2012 per l'Amministratore Delegato e 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 budget, rappresentato per il 2012 dal valore di utile netto di Gruppo, nonché quindi di prefissati e misurabili obiettivi inerenti la rispettiva posizione e area di attività sempre aventi a riferimento, allorché di carattere quantitativo, 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 nel 2011 è stato utilizzato come “cancello” il risultato ante imposte di Gruppo.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche gli obiettivi del sistema “MBO” vengono approvati di anno in anno dal Comitato per le Retribuzioni di Gruppo 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 le Retribuzioni di Gruppo, 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.

Con riferimento al Preposto al Controllo Interno, nella sua funzione di responsabile della funzione Internal Audit, non rientrante nel novero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si prevede che il possibile conseguimento del premio “MBO” 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.

Con riferimento al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, ricoprendo egli, come sopra indicato, anche la carica di Vice Direttore Generale e Chief Financial Officer, 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 2012 (indicativamente quindi non prima del mese di maggio del 2013).

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

Per quanto riguarda la componente a valenza di medio-lungo termine, si è considerata la presenza, come già nel 2011, del già adottato piano basato su strumenti finanziari denominato “Piano di stock option 2005-2013” approvato dal Consiglio stesso nel novembre 2005 a seguito di relative deliberazioni assunte dall’Assemblea del 29 aprile precedente. Nell’ambito di tale Piano, infatti, nel corso dell’esercizio 2006 il Consiglio di Amministrazione in carica, sempre su proposta del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo, ha già attribuito a dipendenti della Società e di società da essa controllate aventi posizioni di particolare rilievo nell’ambito di esse, tra cui all’Amministratore Delegato nella sua funzione di dirigente con mansioni di Direttore Generale, e taluni altri 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, mentre il termine finale del Piano (successivamente al quale non sarà possibile, in alcun caso, l’esercizio delle opzioni) è posto al 30 giugno 2013. Attualmente peraltro il

prezzo di sottoscrizione delle azioni a cui le opzioni assegnate danno diritto è ampiamente al di sotto dei corsi borsistici.

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, 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 segnala che il Regolamento stabilisce, a carico di specifici beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, tra cui sono stati ricompresi, oltre al Direttore Generale (anche Amministratore Delegato) della Società taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche (assegnatari, unitamente al primo, di n. 4.015.674 opzioni che appunto danno diritto alla sottoscrizione di altrettante azioni ordinarie) taluni obblighi di reinvestimento. Tuttavia tali obblighi non sono allo stato più attuali 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 (in misura variabile, in base al Regolamento, da un massimo del 50%, applicato al Direttore Generale, ad un minimo del 30%) del capital gain netto derivante da tale cessione. Le azioni della Società acquistate in esecuzione di tale obbligo 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 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, è stato pubblicato un relativo Documento Informativo (consultabile sul sito internet della Società [www.rcsmediagroup.it](http://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 al 31 dicembre 2011 (ma validi anche alla data odierna) sono contenuti nei documenti di Bilancio, da ultimo, relativi all'esercizio 2011 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).

Sempre in merito a sistemi di incentivazione a lungo termine, anche in considerazione dell'ampio differenziale esistente tra il prezzo di esercizio delle azioni rivenienti dalle suddette opzioni ed i corsi di borsa del titolo, si è comunque previsto che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo, possa procedere all'attivazione, in relazione a risorse di particolare rilevanza, di specifici interventi di incentivazione differita di carattere monetario in alternativa al Piano di stock option di cui sopra, come già per il 2011, con l'obiettivo di fidelizzare risorse “chiave” del Gruppo. Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo, ha condiviso la proposta che prevede 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, da individuarsi successivamente su proposta dell'Amministratore Delegato, a fronte del raggiungimento di obiettivi specifici di performance previsti dal suddetto Piano Strategico per l'esercizio 2013 in termini di EBITDA e Posizione Finanziaria Netta del Gruppo medesimo.

Non è invece prevista l'adozione nel corso dell'esercizio 2012 di 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 2011 (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 le Retribuzioni di Gruppo, 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), Antonio Perricone, si prevede di mantenere i termini già contrattualmente previsti nell'accordo concluso l'11 settembre 2006 ed i cui contenuti sono stati oggetto di relative deliberazioni del Consiglio di Amministrazione approvate dal Collegio Sindacale (e che quindi si ritiene di ulteriormente assumere in caso di rinnovo del medesimo nella carica di Amministratore Delegato). Tale accordo concerne, 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. Perricone abbia diritto alla corresponsione di un Trattamento di fine mandato in misura pari al 7,41% di quanto complessivamente corrispostogli, tanto quale emolumento fisso quanto come emolumento variabile (“MBO”) per l’esercizio della medesima carica di Amministratore Delegato e delle relative deleghe;
- 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 o sue società controllate/partecipate stabilite in virtù dell’accordo, il dr. Perricone 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 sia dal suddetto emolumento fisso inherente la carica e le relative deleghe di Amministratore Delegato sia dalla retribuzione relativa al citato rapporto di lavoro subordinato con la Società nonché dall’emolumento variabile (“MBO”) come indicato al punto precedente, quest’ultimo calcolato sulla media dell’ultimo triennio. Tale diritto è inoltre riconosciuto al dr. Perricone 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 in presenza di una giusta causa intesa come per legge ovvero nei sessanta giorni successivi al verificarsi di una o più delle seguenti ipotesi: 1) significativa riduzione (o mancata attribuzione o mancato rinnovo) delle suddette mansioni quale dirigente dalla Società e/o delle cariche 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, anche nel loro complesso, sostanzialmente equivalenti a quelli attribuiti o dovuti al dr. Perricone quale oggetto delle suddette e cariche/deleghe o comunque di rilievo tale da incidere sostanzialmente sulla sua posizione e sul suo ruolo ovvero da non consentirgli l’esercizio delle stesse con adeguata pienezza di poteri; 2) scioglimento o sostanziale modifica (intendendosi quella considerata da Consob come novativa) del Patto di Sindacato di Blocco e Consultazione RCS MediaGroup; 3) significativa riduzione o modifica, in termini qualitativi e/o quantitativi, dell’attività della Società e del gruppo ad essa facente capo, quale esistente al tempo dell’accordo, per effetto di una o più cessioni di azienda o rami di azienda o partecipazioni, salvo che ciò derivi da una proposta del dr. Perricone.

Si precisa in merito a quanto sopra che:

- i compensi previsti e sopra indicati 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;

- si è previsto, come sopra indicato, che, con riferimento al sistema “MBO” relativo all’esercizio 2012, il raggiungimento degli obiettivi previsti possa portare al versamento di un “MBO” pari, nel massimo, al 125% di un importo base ridotto del 40% rispetto a quello previsto nell’accordo.

Si ricorda che il Regolamento del suddetto “Piano di Stock Option 2005 – 2013”, tra i cui beneficiari è come già indicato presente, in funzione della propria posizione di dirigente con mansioni di Direttore

Generale della Società, il dr. Antonio Perricone, anche Amministratore Delegato, nonché alcuni altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono presenti specifiche disposizioni in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato. Al riguardo in termini generali - ferma la irrilevanza di trasferimenti, o cessazioni e conseguenti instaurazioni, di rapporti coinvolgenti solo società controllate, in via diretta o indiretta, dalla Società - è in particolare previsto (riferendosi alle sole ipotesi attualmente possibili, e per quanto qui rileva), che, nel caso di:

- i) cessazione del rapporto per dimissioni volontarie, un beneficiario che (nei 30 giorni successivi) presenta richiesta di accedere al trattamento pensionistico, è titolato ad esercitare solo le opzioni già maturate alla data di cessazione, entro i normali termini di esercizio previsti dal regolamento del Piano;
- ii) cessazione del rapporto per licenziamento non dovuto a giusta causa ovvero dimissioni per giusta causa di un beneficiario, questo può esercitare solo le opzioni che siano già maturate alla data di cessazione, purché entro il termine del secondo periodo di esercizio previsto dal regolamento del piano successivo alla stessa.

Come già sopra precisato, in base al Regolamento del Piano il Consiglio di Amministrazione ha comunque facoltà di consentire ad un beneficiario la conservazione dei diritti derivanti dal regolamento stesso anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno nonché la modifica di tali diritti (in particolare rispetto all'esercizio totale o parziale delle opzioni, assegnando al riguardo, conformemente a quanto previsto nel regolamento, un termine ultimo per l'esercizio delle opzioni).

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

## **SEZIONE II**

La presente Sezione illustra, con riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale (anche Amministratore Delegato) della Società ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche i compensi relativi all'esercizio 2011, 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 medesimi soggetti indicati al riguardo nella Sezione I della presente Relazione, solo precisandosi che nel corso dell'esercizio 2011 i Responsabili delle divisioni operative della Società svolgenti attività, rispettivamente, nell'editoria di testate quotidiane, nell'editoria di testate periodiche e nella raccolta pubblicitaria, non ricoprivano gli ivi citati ruoli organizzativi di Direttore Generale Divisione Quotidiani, Direttore Generale Divisione Periodici e di Direttore Generale Divisione Pubblicità, ma quelli di primari responsabili operativi delle società controllate ritenute di rilevanza strategica, rispettivamente, RCS Quotidiani S.p.A., RCS Periodici S.p.A. ed RCS Pubblicità S.p.A., fuse per incorporazione nella Società a decorrere dal 1° gennaio 2012. Si precisa altresì che nessuno di tali altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta percepire, con riferimento all'esercizio 2011, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi dell'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 2011, 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 del Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Gli Amministratori non esecutivi che non ricoprono particolari incarichi nell'ambito del Consiglio, ovvero tutti gli Amministratori tranne il Presidente ed il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, hanno maturato un compenso unitario di 15.000 euro, oltre ad un ulteriore compenso di pari importo allorché membri del Comitato Esecutivo, del Comitato per il Controllo Interno e del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo. 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. Ciò in coerenza con quanto già previsto in occasione delle determinazioni effettuate dal Consiglio a seguito della propria nomina con l'Assemblea del 28 aprile 2009, tale Assemblea 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 pari a 600.000 Euro lordi (importo pari a quanto risultante dall'autoriduzione del 20% operata, nel maggio 2009 ovvero già nel corso del precedente mandato consiliare, dal Presidente stesso rispetto al compenso originariamente attribuitogli dal Consiglio di Amministrazione), mentre al Vice Presidente, Renato Pagliaro, anch'egli Amministratore non esecutivo, non è stato riconosciuto alcun specifico compenso distinto rispetto a quelli rivenienti dalla carica di Amministratore e dalla partecipazione a Comitati interni al Consiglio di cui sopra.

Il tutto in coerenza con quanto già previsto dal Consiglio di Amministrazione, in considerazione delle proposte del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo e nel rispetto del già adottato principio di politica di remunerazioni 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 e non sia collegata ai risultati economici della Società.

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

I Sindaci effettivi hanno maturato un emolumento fisso di Euro 66.000 lordi, per il Presidente, ed Euro 44.000 lordi per gli altri Sindaci effettivi, maturando altresì uno specifico compenso aggiuntivo (pari a Euro 7.000 lordi) 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 in carica.

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

Il trattamento retributivo previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di RCS MediaGroup, Antonio Perricone, per l'esercizio 2011, come illustrato nel dettaglio nella Tabella n. 1 nell'ambito della Seconda Parte della presente Sezione, risulta essere composto da:

- compensi fissi: costituiti dal trattamento retributivo previsto per la funzione di Direttore Generale e da un emolumento previsto per la funzione di Amministratore Delegato (che assorbe 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, da eventualmente corrispondersi, nell'esercizio 2012, successivamente all'approvazione dei risultati consolidati relativi all'esercizio 2011, si è prevista, così come per l'esercizio 2010, 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 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, sempre rispetto alla previsione contrattuale, potendosi giungere ad ottenere nel massimo, sino al 125% della stessa base ridotta. Con riferimento alla consuntivazione dell'emolumento variabile annuale “MBO” 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 alla liquidazione dello stesso (si rammenta invece che nel maggio 2011 è stato percepito un emolumento variabile “MBO” riferito ai risultati conseguiti nell’esercizio 2010, essendo stato superato il “cancello” di accesso previsto e legato ai risultati economici del Gruppo appunto in relazione all’esercizio 2010);

- 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 risulta 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, 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, sussiste 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. In merito si veda anche quanto indicato nella Tabella n. 1 della Seconda Parte della presente Sezione.

Sia la partecipazione al “Piano di Stock Option 2005-2013” sia i previsti trattamenti in caso di cessazione del rapporto risultano in continuità con quanto già stabilito dal Consiglio di Amministrazione in precedenti esercizi.

### **Compensi per altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Il trattamento retributivo previsto per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l’esercizio 2011 (Tabella n. 1 nell’ambito della Seconda Parte della presente Sezione) risulta essere costituito in via generale 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 2012 dopo l’approvazione dei risultati consolidati relativi all’esercizio 2011. E’ stata prevista, così come per il sistema MBO relativo all’esercizio 2010, 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 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 alla liquidazione del bonus.

Si rammenta invece che a maggio 2011 per i risultati conseguiti con riferimento all'esercizio 2010 è stato percepito da parte dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche il rispettivo bonus “MBO”, essendo stato superato il “cancello” di accesso ivi previsto e legato ai risultati economici del Gruppo relativamente all'esercizio 2010;

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

Si segnala inoltre che in particolare:

- ad un Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato attribuito un ulteriore compenso in relazione a uno specifico incarico di particolare rilevanza presso una Società controllata di rilevanza strategica;
- per un diverso Dirigente con Responsabilità Strategiche è contrattualmente previsto 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 del fatto 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.

Con riferimento a piani di incentivazione monetari si segnala che nel corso dell'esercizio 2011 per due Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati contrattualmente previsti impegni 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.

Si segnala che 6 dei suddetti altri Dirigenti con responsabilità strategiche risultano partecipare al “Piano di Stock Option 2005-2013” essendo stati assegnatari complessivamente di n. 2.611.180 opzioni in virtù delle posizioni organizzative di particolare rilievo ricoperte nel Gruppo al tempo dell'assegnazione stessa, 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).

Per quanto concerne i trattamenti previsti in caso di cessazione di scioglimento del rapporto si segnala che nel corso del 2011 non sono stati previsti accordi atti a regolare ex ante gli aspetti connessi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. “paracadute”), fatto salvo quanto previsto per un Dirigente con Responsabilità Strategiche, approvato dal Consiglio di Amministrazione 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.

Quanto sopra si ritiene coerente con quanto già previsto quali generali linee guida di politica retributiva stabilite per l'esercizio 2011, ferme restando alcune specifiche situazioni comunque previamente sottoposte a parere favorevole del Comitato per le Retribuzioni di Gruppo.

### 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](http://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 2011, che peraltro non differisce da quanto sussistere alla data odierna), che:

- i beneficiari complessivi del Piano risultano essere al 31 dicembre 2011 n. 50, assegnatari complessivamente di n. 9.480.194 opzioni per sottoscrivere un pari numero di azioni ordinarie, pari a circa il 1,29% del capitale ordinario della Società (all'inizio dell'esercizio 2011 tali beneficiari complessivi erano n. 55 aventi diritto di sottoscrivere complessivamente n. 10.731.334 azioni ordinarie pari a circa l'1,46 % del medesimo capitale). Tra tali beneficiari sono compresi, come già indicato, l'Amministratore Delegato della Società nella sua posizione dirigenziale di Direttore Generale della Società (anche come già indicato assegnatario di n. n. 1.404.494 opzioni) e, in virtù del rilievo della posizione organizzativa ricoperta nell'ambito del Gruppo, n. 6 altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (questi ultimi assegnatari complessivamente di n. 2.611.180 opzioni). Le opzioni complessivamente assegnate ed esercitabili da parte del Direttore Generale della Società e di altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono quindi al 31 dicembre 2011 n. 4.015.674 (all'inizio dell'esercizio 2011 tale numero era pari a 4.602.482 essendosi ridotto a seguito della rinuncia di un beneficiario);
- n. 5 beneficiari (ovvero lo stesso Direttore Generale della Società e ulteriori n. 4 beneficiari ricompresi tra gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, assegnatari di complessive nr. 3.387.371) 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;
- le azioni ordinarie di nuova emissione a cui le opzioni danno complessivamente diritto possono essere sottoscritte, per n. 172.752, ad un prezzo unitario di euro 3,990, e, per n. 9.307.442 (tra cui quelle assegnate al Direttore Generale della Società ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiari), ad un prezzo unitario di euro 3,616, in funzione della diversa data di assegnazione (rispettivamente 14 luglio e 13 novembre 2006);
- come in particolare già evidenziato nella Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla relativa proposta all'Assemblea tenutasi il 28 aprile 2011, 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 relativi condizioni, modalità e termini.

Il Piano di cui sopra è stato mantenuto in essere, non essendo stato proposto alcun ulteriore Piano basato su strumenti finanziari, in coerenza con quanto considerato nelle già previste rilevanti linee guida di politica di remunerazione per l’alta dirigenza relative all’esercizio 2011.

Si segnala che un Dirigente con Responsabilità Strategiche risulta essere 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. 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 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

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
						Compensi variabili non equity	Bonus ed altri incentivi					
Piergaetano Marchetti	Presidente <sup>**</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	600								
Antonio Perricone	Amm. Deleg. e Dir. Gen. <sup>*</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	1000 <sup>(1)</sup>		20		94 <sup>(2)</sup>				
Renato Pagliaro	Consigliere Vicepresidente <sup>**</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	30							
Raffaele Agrusti	Consigliere <sup>**</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	15				7 <sup>(4)</sup>			
Roberto Bertazzoni	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15								
Claudio De Conto	Consigliere <sup>*</sup>	01/01/2011 - 08/03/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	3	3							
Diego Della Valle	Consigliere <sup>*</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	15							
John P. Elkann	Consigliere <sup>*</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	15							
Giorgio Fantoni	Consigliere <sup>^</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	15							
Franz Grande Stevens	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15								
Jonella Ligrebeti	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15								
Paolo Merlini	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15								
Andrea Moltrasio	Consigliere <sup>**</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	30							
Gianfranco Carbonato	Consigliere <sup>^</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	15							
Giuseppe Lucchini	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15								
Carlo Pesenti	Consigliere <sup>*</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	15							
Virginio Rognoni	Consigliere <sup>**</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	15							
Alberto Rosati	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15								
Giuseppe Rotelli	Consigliere <sup>*</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	15							
Roland Berger	Consigliere <sup>**</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	15							
Vittorio Malacalza	Consigliere <sup>*</sup>	22/03/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	12	12							
Enrico Salza	Consigliere <sup>*</sup>	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	15	15							
Giuseppe Lombardi	Sindaco Pres.	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	66								
Pietro Manzonetto	Sindaco	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	44								
Giorgio Silva	Sindaco	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011	44					7 <sup>(4)</sup>			
Dirigenti con responsabilità strategiche: 9				3.527		100 <sup>(2)</sup>		433				
<b>Compensi nella società che redige il Bilancio</b>												
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>Totale</b>												

(1) Percepisce una retribuzione lorda annua pari a 650.000 euro per la carica di Direttore Generale ed un emolumento fisso lordo di 350.000 euro annui per la carica di Amministratore Delegato.

(2) Non è stato instaurato MBO di competenza dell'esercizio 2011.

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

Si segnala inoltre, per completezza, in relazione al trattamento previsto per tali situazioni, e fermi i trattamenti spettanti per legge in relazione alla posizione di dirigente della Società, che:

i) in caso di malattia o infortunio non dipendenti da causa di servizio e tali da non consentire al dr. Perricone 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 proseguito 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 revoca o non rinnovamento della 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. Perricone 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 applicino previsioni medesime a quelle indicate al termine del precedente punto).

(4) Membro dell'Organismo di Vigilanza della Società

<sup>\*</sup> MEMBRO DEL COMITATO ESECUTIVO (quota di 15.000 euro annui)

<sup>^</sup> MEMBRO DEL COMITATO PER LE RETRIBUZIONI DI GRUPPO (quota di 15.000 euro)

<sup>\*\*</sup> MEMBRO DEL COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO (quota di 15.000 euro)

**Tab. 2 – Stock option assegnate ai componenti dell’organo di Amministrazione, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

A	B	1	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Antonio Perricone	Amm. Deleg. e Dir. Gen.	13 novembre 2006	1.404.494	3.616	14/11/2009 15/06/2013											1.404.494	
9	Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche nella società che redige il bilancio	13 novembre 2006	1.041.866	3.616	14/11/2009 15/06/2013											1.041.866	
	Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche da controllate e collegate	13 novembre 2006	2.156.122	3.616	14/11/2009 15/06/2013										586.808 <sup>(1)</sup>	1.569.314	
	Totale		4.602.482												586.808	4.015.674	

(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**

A Nome e Cognome	B Carica	C Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting		Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value		
9	Compensi nella società che redige il bilancio															
	Compensi da controllate e collegate	01-ott-10	63.738 (1)	chiusura periodo di esercizio maggio 2014												
<b>Totale</b>																

(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**

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell’anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
	Compensi nella società che redige il bilancio								
9	Compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche da controllate e collegate	5 dicembre 2011		47					
		14 aprile 2011							
	Totale		0	47(1)	0				100

(1) Il valore si riferisce all’impatto economico nell’esercizio 2011 del piano di incentivazione monetaria per un Dirigente con Responsabilità Strategica. Per un diverso Dirigente con Responsabilità Strategica, destinatario a livello contrattuale di un piano di incentivazione monetaria, si stima per la competenza dell’esercizio 2011 un impatto economico nullo.

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

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

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Marchetti Piergaetano	Presidente					
Pagliaro Renato	Vice Presidente					
Perricone Antonio	Amm.re Delegato e DG					
Agrusti Raffaele	Amministratore					
Berger Roland	Amministratore					
Bertazzoni Roberto	Amministratore	RCS MediaGroup	11.568.179 (ii)			11.568.179
Carbonato Gianfranco	Amministratore					
Della Valle Diego	Amministratore	RCS MediaGroup	40.287.917 (i)			40.287.917
Elkann P. Johnn	Amministratore					
Fantoni Giorgio	Amministratore					
Grande Stevens Franzo	Amministratore					
Ligresti Jonella	Amministratore					
Lucchini Giuseppe	Amministratore					
Malacaza Vittorio	Amministratore					
Merloni Paolo	Amministratore					
Moltrasio Andrea	Amministratore					
Pesenti Carlo	Amministratore					
Rognoni Virginio	Amministratore					
Rosati Alberto	Amministratore					
Rotelli Giuseppe (iii)	Amministratore	RCS MediaGroup	55.289.072 (iii)	1.764.654		57.053.726
Salza Enrico	Amministratore					
Lombardi Giuseppe	Presidente Coll. Sindacale	RCS MediaGroup	100			100
Manzonetto Pietro	Sindaco Effettivo					
Silva Giorgio	Sindaco Effettivo					

(i) Partecipazione posseduta tramite società controllata

(ii) Partecipazione posseduta anche tramite società controllate

(iii) Partecipazione detenuta pressochè totalmente tramite società controllata. Si segnala che Giuseppe Rotelli deteneva - sia al termine dell'esercizio 2010 che al termine dell'esercizio 2011 e tramite la medesima società controllata titolare alle medesime date della 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.

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

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Unidad Editorial S.a.	63.738			63.738

Milano, 16 marzo 2012

per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Piergaetano Marchetti