



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/98, in conformità all'articolo 84-quater del Regolamento di cui alla Deliberazione Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni, e all'art. 6 del Codice di Autodisciplina)

Via Angelo Rizzoli 8, 20132 Milano

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

INDICE

| | |
|--|----|
| 1. SEZIONE I..... | 3 |
| INTRODUZIONE | 3 |
| 1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE, PREDISPOSIZIONE ED ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE..... | 3 |
| 1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione..... | 4 |
| 1.1.2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine..... | 4 |
| 1.2 POLITICA DI REMUNERAZIONE CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI | 6 |
| 1.3 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..... | 6 |
| 1.4 DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI..... | 8 |
| 1.4.1 Componente fissa | 8 |
| 1.4.2 Componente variabile annuale ("MBO")..... | 9 |
| 1.4.3 Componente variabile di medio-lungo termine ("LTI")..... | 10 |
| 1.4.4. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione..... | 10 |
| 1.5 POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI..... | 10 |
| 1.6 TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO..... | 10 |
| 2. SEZIONE II..... | 12 |
| PRIMA PARTE..... | 12 |
| 2.1 Compensi degli Amministratori non esecutivi (anche indipendenti) e per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione..... | 12 |
| 2.2 Compensi dei membri del Collegio Sindacale..... | 13 |
| 2.3 Compensi dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi..... | 13 |
| 2.4 Compensi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (diversi dall'Amministratore Delegato).. | 14 |
| SECONDA PARTE..... | 16 |
| Tab. 1.1 | 16 |
| Tab. 3B | 18 |
| Schema 7 ter | 19 |

1. SEZIONE I

La presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) illustra la politica di RCS MediaGroup S.p.A. (di seguito “**RCS MediaGroup**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione per l’esercizio 2018 e, per quanto già considerato, per esercizi successivi e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati in conformità alla definizione contenuta nell’allegato 1 al Regolamento adottato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato, in materia di operazioni con parti correlate (il “**Regolamento OPC**”). In particolare, ai fini della presente Relazione, per Dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i soggetti - così come considerati dalla Procedura Parti Correlate della Società - che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (“**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”). Salvo per quanto attiene una breve introduzione di carattere generale, si forniscono quindi le informazioni richieste dal Regolamento di cui alla Delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche ed integrazioni (“**Regolamento Emittenti**”), nell’Allegato 3A Schema 7-*bis*. Si forniscono, inoltre, informazioni in relazione ai compensi dei membri del Collegio Sindacale e alla politica sulle remunerazioni in funzione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito il “**Codice di Autodisciplina**”) come adottate dalla Società. La presente Relazione è stata originariamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società - su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine di RCS- in data 16 marzo 2012 e, successivamente, è stata oggetto di revisione e aggiornamento annuale.

INTRODUZIONE

RCS è a capo di uno dei principali gruppi editoriali multimediali a livello internazionale: forte di una *leadership* stabile e indipendente, opera da sempre nel rispetto dei principi di libertà, correttezza e pluralismo.

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.

1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE, PREDISPOSIZIONE ED ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica in materia di remunerazione riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di quest’ultima e di società dalla medesima controllate a essi equiparati. Tenuto conto della struttura organizzativa della Società e società controllate di rilevanza strategica sono considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2018:

- il Direttore *Group Chief Financial Officer* della Società;
- il Direttore *Group Human Resources & Organization* della Società;

- i Responsabili delle direzioni operative della Società svolgenti attività, rispettivamente nell'editoria di testate quotidiane e periodiche e nella raccolta pubblicitaria (Direttore Generale *News Italy*, Direttore Generale Pubblicità, Direttore Generale Gazzetta dello Sport);
- il Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato di Unidad Editorial S.A., in qualità di primario responsabile operativo di società controllata ritenuta di rilevanza strategica;
- il Direttore *Group Procurement & Operations*.

1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione

La politica sulla remunerazione per l'esercizio 2018 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2018 (la "**Politica sulla Remunerazione**") tenuto conto delle attività istruttorie e propositive svolte dal Comitato Remunerazione e Nomine di RCS MediaGroup (il "**Comitato**"), in applicazione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina come adottate dalla Società.

Al riguardo si ricorda inoltre che, ai sensi della procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in data 10 novembre 2010 e da ultimo modificata in data 4 agosto 2017 (consultabile sul sito *internet* della Società www.rcsmediagroup.it alla sezione *Governance*) (la "**Procedura Parti Correlate**"), i piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 114-*bis* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e le relative operazioni esecutive, nonché le deliberazioni inerenti i compensi di Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono esenti dall'applicazione della Procedura Parti Correlate, salvo per quanto attiene a possibili informative da rendersi nei documenti di rendicontazione economico-finanziaria di periodo come ivi precisate, a condizione che: i) la Società abbia adottato una politica di remunerazione; ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto il Comitato Remunerazione; 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 non ha ritenuto necessario avvalersi 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.

1.1.2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine

I componenti del Comitato in carica alla data della presente Relazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione del 3 ottobre 2016, a seguito del rinnovo dell'organo di amministrazione da parte dell'Assemblea del 26 settembre 2016 .

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

- Maria Capparelli (Presidente)
- Diego Della Valle
- Stefania Petruccioli

È stato valutato dal Consiglio di Amministrazione che almeno uno dei componenti del Comitato possiede, al momento della nomina, un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politica retributiva. Ai lavori del Comitato sono invitati a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato (possono peraltro partecipare alle riunioni stesse anche

gli altri membri del Collegio Sindacale, che sono di norma comunque invitati alle riunioni). È consentita, su invito volta per volta, la partecipazione alle riunioni del Comitato per la Remunerazione, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, anche ad altri soggetti che non ne siano membri; in particolare possono essere invitati: i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato (che non partecipa alle riunioni del Comitato per le parti in cui sono deliberate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione) e ii) il Direttore *Group Human Resources & Organization* della Società.

Il Comitato in materia di remunerazione:

- 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 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, che per lo svolgimento delle sue funzioni riceve dalla Società i fondi necessari all'espletamento delle proprie competenze, 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 eventuali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio con particolare attenzione ai casi in cui 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.

Il Comitato 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 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 non sia determinante per l'assunzione della decisione del Comitato Remunerazione; in tale ultimo caso è previsto che ai fini del calcolo del *quorum* deliberativo, non si tenga conto di tale astensione. Nessun Amministratore può comunque partecipare alle discussioni del Comitato per la parte in cui sono trattate e quindi deliberate, proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria 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. È ammessa la possibilità che la riunione si tenga in collegamento per teleconferenza o videoconferenza, in presenza di condizioni analoghe a quelle previste nello statuto sociale con riferimento alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato informa il Consiglio di

Amministrazione degli argomenti esaminati. Di ogni riunione viene redatto verbale 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.

1.2 POLITICA DI REMUNERAZIONE CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Salvo diverse deliberazioni assembleari, 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 unitarie annue. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto anche tenendo conto della partecipazione ai Comitati creati in seno al Consiglio e non è legata ai risultati economici della Società; tali Amministratori non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

Si ricorda che in occasione della nomina del Consiglio in carica alla data della presente Relazione, avvenuta il 26 settembre 2016, l'Assemblea ha stabilito un emolumento complessivo per esercizio (pari a Euro 350.000 lordi) da suddividersi tra i suoi componenti in base ad autonoma determinazione del Consiglio di Amministrazione e con esclusione degli emolumenti per gli speciali incarichi che possono essere autonomamente determinati dal Consiglio di Amministrazione. A fronte di tale deliberazione, il Consiglio in carica ha stabilito delle quote unitarie annue (pari a Euro 20.000 lordi) quale emolumento per la carica di Consigliere.

Per gli amministratori membri del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio in carica ha stabilito delle quote unitarie annue pari a Euro 13.000 lordi per il Comitato Remunerazione e Nomine e pari a Euro 25.000 lordi per il Comitato Controllo e Rischi. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre stabilito un ulteriore importo (pari a Euro 8.000 lordi per esercizio) in favore dell'Amministratore indipendente componente del Comitato Controllo e Rischi che, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, deve essere nominato membro dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dell'Amministratore designato quale *Lead Independent Director*. Non è invece stato determinato alcun ulteriore emolumento in favore degli Amministratori Indipendenti.

1.3 FINALITÀ' 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

Con riferimento agli Amministratori esecutivi e ai 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 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.

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

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

Tali principi, sono in linea con i principi stabiliti nella politica di remunerazione per l'esercizio 2017 e con quanto considerato in relazione alla gestione dei rischi relativi all'attività. La Politica di Remunerazione della Società non presenta quindi variazioni rispetto alla politica di remunerazione sottoposta al voto consultivo dell'assemblea nel corso del precedente esercizio, posto che, peraltro, nel periodo, non sono intervenute modifiche legislative o nuove raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e poiché si ritiene che la politica di remunerazione di RCS MediaGroup sia in ogni caso adeguata e coerente alla struttura della Società.

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

- una componente fissa annua che assorbe il compenso fisso determinato dall'Assemblea per la generalità degli Amministratori;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (c.d. *Management by Objectives*, di seguito anche "MBO");
- una componente variabile di medio/lungo termine (c.d. *Long Term Incentive*, di seguito anche "LTI"),

Si precisa che l'articolazione della componente variabile della remunerazione prevede che l'ottenimento del premio da parte dei beneficiari sia collegato ad obiettivi economici, anche riferiti 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.

Si segnala che, in considerazione della cautela richiesta dal permanere di difficili condizioni dei mercati di riferimento e in continuità con gli esercizi precedenti anche per il 2018 non si prevede di assegnare componenti variabili - né annuali (MBO) né di medio/lungo termine (LTI) -, salvo quanto di seguito specificato al paragrafo 1.4.2.

Con specifico riferimento alle previsioni del Codice di Autodisciplina adottato dalla Società, RCS MediaGroup:

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

1.4 DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI

1.4.1 Componente fissa

In generale si prevede che la componente fissa della remunerazione, stabilita al momento dell'assunzione, venga determinata, e periodicamente aggiornata, in considerazione del peso del ruolo gestionale ed organizzativo della posizione ricoperta, delle competenze maturate e considerando anche le analisi di competitività esterna 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 l'esercizio 2018, il Consiglio di Amministrazione, previa analisi e indicazione favorevole del Comitato per la Remunerazione in considerazione della cautela richiesta dal permanere di difficili condizioni dei mercati di riferimento, ha condiviso di mantenere un sostanziale blocco degli incrementi della componente retributiva fissa prevista per l'esercizio 2017 (in merito alla quale si rinvia a quanto indicato nell'ambito della SEZIONE II della presente Relazione).

Per quanto riguarda il Presidente e Amministratore Delegato Urbano Cairo, in data 15 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di determinare in Euro 1.200.000,00 la componente fissa annua lorda dell'emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile.

Per quanto riguarda l'amministratore esecutivo Marco Pompignoli, in data 15 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di determinare in Euro 400.000,00 la componente fissa annua lorda dell'emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile.

1.4.2 Componente variabile annuale (“MBO”)

In generale si prevede che la quota di remunerazione variabile di più breve periodo (ovvero, 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, in conformità all'art. 6 C.1. lettera “b” del Codice di Autodisciplina, viene definito anche un limite relativo al massimo compenso variabile percepibile in funzione dell'andamento dei risultati della Società o di Gruppo e della *performance* individuale.

Il Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 marzo 2018, sulla base di quanto già esaminato e discusso dal Comitato Remunerazione e Nomine nel corso della riunione del 2 marzo 2018, ha deliberato di assegnare (i) al Presidente ed Amministratore Delegato Urbano Cairo un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 1.200.000,00 , (ii) all'amministratore esecutivo Marco Pompignoli un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 300.000,00, in entrambi i casi al raggiungimento degli obiettivi che saranno fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista la partecipazione al sistema MBO eventualmente deliberato dal Consiglio, con un importo base, di norma pari ad un valore compreso tra il 40% ed il 50% dei compensi fissi. Gli obiettivi del sistema MBO vengono approvati di anno in anno dal Comitato e sono legati ad indicatori economico/finanziari di Gruppo e ad indicatori di *performance* delle diverse aree di *business*/funzioni, prevedendosi di norma la corresponsione dell'eventuale MBO successivamente al momento della maturazione prevista in seguito all'approvazione dei conti per l'esercizio di riferimento.

Con riguardo all'esercizio 2018, come per l'esercizio 2017, non è peraltro stata prevista l'assegnazione di tale componente in considerazione del perdurare della difficile situazione di mercato.

Fermo restando che, come indicato, non rientra nelle previsioni della Politica di Remunerazione attribuire *bonus* discrezionali, è comunque fatta salva la possibilità di attribuzione di *bonus* in relazione a i) specifiche operazioni e/o incarichi aventi particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo ii) in presenza di *performance* eccellenti secondo criteri meritocratici, in funzione di obiettivi predeterminati iii) in funzione della riduzione dei tempi di entrata in una posizione rilevante.

Si specifica che nel corso del 2018 potranno essere attribuiti a taluni Dirigenti con responsabilità strategiche *bonus discrezionali* in funzione di obiettivi predeterminati secondo le logiche riportate nella presente sezione ed in genere legati a *overperformance* rispetto al budget.

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

1.4.3 Componente variabile di medio-lungo termine ("LTI")

La Società, con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche adottate a livello nazionale, si riserva di valutare in futuro l'avvio di un nuovo piano LTI.

1.4.4. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

Alla data della presente Relazione la Società non ha stipulato accordi che prevedano clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

1.5 POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

Per quanto riguarda i benefici di natura non monetaria a favore del Presidente e Amministratore Delegato e dell'Amministratore Esecutivo, non sono stati al momento previsti benefici di natura non monetaria.

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come per l'esercizio 2017, si prevede, in linea con il *benchmark* per figure di pari livello e con la tutela previdenziale ed assistenziale considerata dall'applicabile contratto collettivo nazionale, la presenza dei seguenti *benefit*:

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

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

Non rientra nella politica di remunerazione di RCS MediaGroup 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**"). Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato, si riserva tuttavia di pattuire eccezionalmente trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o a eventuali risoluzioni anticipate di Dirigenti con Responsabilità Strategiche o dei propri Amministratori, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali. Tali trattamenti non saranno comunque corrisposti se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Alla data della presente Relazione, non sono previsti accordi tra la Società e i propri Amministratori in merito alla cessazione della rispettiva carica.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha inoltre la facoltà di stipulare con Dirigenti con Responsabilità Strategiche (o altre risorse ritenute comunque rilevanti) patti di non concorrenza 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. Alla data della presente relazione due Dirigenti con Responsabilità Strategiche risultano essere interessati da un patto di non concorrenza.

2. SEZIONE II

La presente Sezione illustra i compensi relativi all'esercizio 2017 corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato, agli Amministratori Esecutivi e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo in particolare le informazioni previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti, anche in funzione delle rilevanti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina quali adottate dalla Società.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si precisa che nella presente sezione viene indicata la remunerazione corrisposta a favore dei soggetti individuati come tali nell'esercizio 2017. Si precisa altresì che nessuno di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta aver percepito, con riferimento all'esercizio 2017, compensi complessivi più elevati rispetto ai compensi complessivi previsti per il Presidente e Amministratore Delegato della Società.

PRIMA PARTE

Nella presente parte si fornisce rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2017, 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.

2.1 Compensi degli Amministratori non esecutivi (anche indipendenti) e per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione

In occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea dei Soci del 26 settembre 2016, quest'ultima ha deliberato un emolumento complessivo per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 350.000 lordi da suddividersi tra i componenti del Consiglio di Amministrazione in base ad autonoma determinazione del Consiglio di Amministrazione e con esclusione degli emolumenti per gli speciali incarichi da potersi autonomamente determinare dal Consiglio di Amministrazione. Non vi è stato alcuno specifico ulteriore emolumento riconosciuto agli Amministratori Indipendenti. Alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione in carica è composto da due amministratori esecutivi e nove amministratori non esecutivi, di cui sette indipendenti. In relazione al rispettivo periodo di carica gli Amministratori non esecutivi hanno maturato un compenso unitario su un importo annuo di Euro 20.000 lordi (come determinato dal Consiglio di Amministrazione in data 3 ottobre 2016). Per l'Amministratore non esecutivo Maria Capparelli, nominata *lead independent director*, è stato previsto un ulteriore compenso pari ad un importo annuo di Euro 8.000 lordi. Per i consiglieri membri del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo e Rischi è stato previsto un ulteriore compenso con un importo annuo rispettivamente pari a Euro 13.000 e 25.000 lordi.

Per quanto riguarda il Presidente e Amministratore Delegato, Urbano Cairo, in data 17 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di determinare:

- una componente fissa annua lorda pari a Euro 750.000 come emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile;
- un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 750.000 collegato al raggiungimento di obiettivi specifici fissati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 2 marzo 2018 ha svolto la propria attività istruttoria in merito alla consuntivazione della componente variabile della retribuzione del

Presidente e Amministratore Delegato, sulla base degli obiettivi determinati dal Consiglio di Amministrazione. Per l'effetto è maturato a favore del Presidente e Amministratore Delegato un compenso variabile pari ad Euro 727.500.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 15 marzo 2018, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, che ha espresso il parere favorevole in funzione di Comitato Parti Correlate, ha inoltre deliberato a favore del Presidente e Amministratore Delegato, un compenso lordo *una tantum* pari a Euro 750.000,00 per una operazione straordinaria condotta nell'anno 2017.

Si segnala che la struttura della remunerazione del Consiglio di Amministrazione in carica è in linea con la politica di remunerazione predisposta per l'esercizio 2017, nonché con il principio secondo cui la remunerazione degli Amministratori non esecutivi deve essere commisurata all'impegno richiesto tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati e non prevedere componenti variabili della retribuzione né essere collegata ai risultati economici della Società.

2.2 Compensi dei membri del Collegio Sindacale

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea del 23 aprile 2015, con riferimento al periodo di carica, i Sindaci effettivi hanno maturato un emolumento fisso calcolato su un importo di Euro 75.000 lordi annui, per il Presidente, ed Euro 50.000 lordi annui per gli altri Sindaci effettivi, nonché uno specifico compenso aggiuntivo corrisposto con un importo di Euro 8.000 lordi annui al Presidente del Collegio Sindacale in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

2.3 Compensi dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato (nonché Presidente) Urbano Cairo si rimanda a quanto riportato al punto 2.1 della presente sezione.

Con riferimento all'Amministratore Esecutivo, Marco Pompignoli, in data 17 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di determinare:

- una componente fissa annua lorda pari a Euro 300.000 come emolumento per le particolari cariche ricoperte nella Società, ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, del codice civile;
- un compenso variabile fino ad un ammontare massimo di Euro 100.000 collegato al raggiungimento di obiettivi specifici fissati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 2 marzo 2018 ha svolto la propria attività istruttoria in merito alla consuntivazione della componente variabile della retribuzione dell'amministratore esecutivo Marco Pompignoli, sulla base degli obiettivi determinati dal Consiglio di Amministrazione. Per l'effetto è maturato a favore dell'amministratore esecutivo Marco Pompignoli un compenso variabile pari ad Euro 97.000 .

Il Consiglio di Amministrazione, in data 15 marzo 2018, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine che ha espresso parere favorevole in funzione di Comitato Parti Correlate, ha inoltre deliberato a favore dell'Amministratore Esecutivo, un compenso lordo *una tantum* pari a Euro 250.000,00 per una operazione straordinaria condotte nell'anno 2017.

2.4 Compensi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (diversi dall'Amministratore Delegato)

Nel corso dell'esercizio 2017 e sino alla data della presente relazione sono stati considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche le seguenti posizioni:

- il Direttore *Group Chief Financial Officer* della Società;
- il Direttore *Group Human Resources & Organization* della Società;
- i Responsabili delle direzioni operative della Società svolgenti attività, rispettivamente nell'editoria di testate quotidiane e periodiche e nella raccolta pubblicitaria (Direttore Generale *News Italy*, Direttore Generale *Pubblicità*, Direttore Generale *Gazzetta dello Sport* - quest'ultimo a partire dal 15 giugno 2017);
- il Presidente Esecutivo e Consigliere Delegato di Unidad Editorial S.A., in qualità di primario responsabile operativo di società controllata ritenuta di rilevanza strategica;
- il Direttore *Group Procurement & Operations*;e
- il Direttore *Group Strategy Development & Transformation* (fino al 6 giugno 2017).

Il trattamento retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2017 (come da Tabella 1.1) è costituito in via generale, e salvo quanto diversamente precisato in appresso, da:

- componente fissa: si tratta di un compenso annuo lordo composto e legato a voci contrattuali fisse, che tiene conto di particolari cariche ricoperte; e
- benefici non monetari relativi all'utilizzo dell'auto aziendale, alle polizze assicurative ed ai fondi pensione integrativi.

Si precisa che il sistema di *bonus* annuale MBO non è stato attivato con riguardo a Dirigenti con Responsabilità Strategiche in considerazione del perdurante deterioramento della situazione di mercato.

E' stato riconosciuto a taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche un bonus discrezionale per l'anno 2017 alla luce dei risultati raggiunti.

Si segnala inoltre che, in coerenza con quanto descritto nella Politica sulla Remunerazione al punto 1.6 per due Dirigenti con Responsabilità Strategiche è rimasta in essere la disposizione contrattuale che prevede un patto di non concorrenza che comporterebbe, al momento della attuazione, l'erogazione di 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 - i Dirigenti stessi non prestino la propria opera in società del settore dei media in un ambito territoriale definito.

Per quanto concerne i trattamenti previsti in caso di cessazione e di scioglimento del rapporto di lavoro nel corso del 2017 non sono stati previsti accordi atti a regolare *ex ante* gli aspetti connessi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (il già richiamato "paracadute"), permanendo in essere quanto di seguito riportato:

- per un Dirigente con Responsabilità Strategiche è contrattualmente prevista una indennità pari a 3,6 volte i compensi fissi nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decisione unilaterale della Società, salvo giusta causa, oppure nel caso in cui il Dirigente termini il rapporto di lavoro volontariamente in presenza di predeterminate cause indicate contrattualmente, quali i) perdita o

riduzione dei poteri, ii) modifiche della posizione professionale, salvo accordo tra le parti, iii) modifiche sostanziali dell'attività d'impresa, iv) perdita del livello gerarchico, v) cambio di proprietà;

- per un altro Dirigente con Responsabilità Strategiche è contrattualmente prevista una indennità nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decisione unilaterale della Società, salvo giusta causa, pari a 3 volte i compensi fissi e variabili (MBO).

SECONDA PARTE

Tab. 1.1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Valori in migliaia di euro

| Nome e Cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della Carica | 1 Compensi Fissi | 2 Compensi per la partecipazione ai comitati | 3 Compensi variabili non equity | | 4 Benefici non monetari | 5 Altri compensi | 6 Totale | 7 Fair Value dei compensi equity | 8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|---|--------------------------------------|---|--------------------------------------|---------------------|---|------------------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|--------------|-------------------------------------|--|
| | | | | | | Bonus ed altri incentivi | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Urbano Cairo | Presidente e Amministratore Delegato | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 750 ⁽¹⁾ | | 728 ⁽²⁾ | | | 750 ⁽³⁾ | 2.228 | | |
| Marco Pompignoli | Consigliere ⁽⁴⁾ | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 300 ⁽⁵⁾ | | 97 ⁽²⁾ | | | 250 ⁽³⁾ | 647 | | |
| Marilu' Capparelli | Consigliere ^ | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 20 | 13 | | | | 8 ⁽⁶⁾ | 41 | | |
| Carlo Cimbrì | Consigliere | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 20 | | | | | | 20 | | |
| Alessandra Dalmonte | Consigliere° ■ | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 20 | 25 | | | | 8 | 53 | | |
| Diego Della Valle | Consigliere^ | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 20 | 13 | | | | | 33 | | |
| Veronica Gava | Consigliere° | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 20 | 25 | | | | | 45 | | |
| Gaetano Micciché | Consigliere | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 20 | | | | | | 20 | | |
| Stefania Petruccioli | Consigliere ^ | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 20 | 38 | | | | | 58 | | |
| Stefano Simontacchi | Consigliere | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 20 | | | | | | 20 | | |
| Marco Tronchetti Provera | Consigliere | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2018 | 20 | | | | | | 20 | | |
| Lorenzo Caprio | Sindaco Presidente ■ | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2017 | 75 | | | | | 8 | 83 | | |
| Gabriella Chersicla | Sindaco | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2017 | 50 | | | | | | 50 | | |
| Enrico Maria Colombo | Sindaco | 01/01/2017 -31/12/2017 | Assemblea approvazione bilancio 2017 | 50 | | | | | | 50 | | |
| Dirigenti con responsabilità strategiche: 7 | | | | 1.726 | | | | 149 | 310 ⁽⁷⁾ | 2.185 | | |
| Compensi nella società che redige il Bilancio | | | | 3.131 | 114 | 825 | | 149 | 1.334 | 5.552 | | |
| Compensi da controllate e collegate | | | | 735 | | | | 209 | | 944 | | |
| Totale | | | | 3.866 | 114 | 825 | | 358 | 1.334 | 6.496 | | |

- (1) In data 17 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato ,con decorrenza dal 1 gennaio 2017, un emolumento di € 750.000 annui che assorbe il compenso spettante quale membro del CdA.
- (2) I compensi variabili, deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2017, saranno erogati nel corso del 2018 successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.
- (3) Premio per le operazioni straordinarie 2017 deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2018.
- (4) Il Consigliere Marco Pompignoli ricopre l'incarico di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.
- (5) In data 17 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato ,con decorrenza dal 1 gennaio 2017, un emolumento di € 300.000 annui che assorbe il compenso spettante quale membro del CdA.
- (6) Il Consigliere Marilu' Capparelli, in qualità di Lead Independent Director, percepisce un ulteriore compenso rispetto a quello di consigliere per un valore di 8.000 euro lordi.
- (7) Bonus discrezionali 2017 riconosciuti a taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i risultati raggiunti.

° MEMBRO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI

^ MEMBRO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE

■ MEMBRO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tab. 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Valori in migliaia di euro

| A | B | 1 | 2 | | | 3 | | | 4 |
|---|--------------------------------------|---------------|---------------------|-----------|-------------------------|--------------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| Cognome e Nome | Carica | Piano | Bonus dell'anno | | | Bonus di anni precedenti | | | Altri Bonus |
| | | | (A) | (B) | (C) | (A) | (B) | (C) | |
| | | | Erogabile / Erogato | Differito | Periodo di Differimento | Non più erogabili | Erogabile/ Erogati | Ancora Differiti | |
| Urbano Cairo | Presidente e Amministratore Delegato | 17 marzo 2017 | | | | | | | |
| (I) compensi nella società che redige il bilancio | | | 728 ⁽¹⁾ | | | | | | 750 ⁽²⁾ |
| (II) compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| Marco Pompignoli | Amministratore Esecutivo | 17 marzo 2017 | | | | | | | |
| (I) compensi nella società che redige il bilancio | | | 97 ⁽¹⁾ | | | | | | 250 ⁽²⁾ |
| (II) compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| Dirigenti con responsabilità strategiche [7] | | | | | | | | | |
| (I) compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | 310 ⁽³⁾ |
| (II) compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| Totale | | | 825 | | | | | | 1.310 |

Note

(1) I compensi variabili saranno erogati nel corso del 2018 successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

(2) Premio per le operazioni straordinarie 2017 deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2018.

(3) Bonus discrezionali 2017 riconosciuti a taluni Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i risultati raggiunti.

Schema 7 ter

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

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 ACQUISTATE | NUMERO AZIONI VENDUTE | NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO |
|--------------------------------------|------------------------------|----------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|
| In carica al 31 dicembre 2017 | | | | | | |
| Urbano Roberto Cairo | Presidente e Amm.re Delegato | RCS MediaGroup | 313.087.774 | 100.000 | | 313.187.774 |
| Maria Capparelli | Amministratore | | | | | |
| Carlo Cimbri | Amministratore | | | | | |
| Alessandra Dalmonte | Amministratore | | | | | |
| Diego Della Valle | Amministratore | RCS MediaGroup | 38.225.516 | 1.559.250 | | 39.784.833 |
| Veronica Gava | Amministratore | | | | | |
| Gaetano Miccichè | Amministratore | | | | | |
| Stefania Petruccioli | Amministratore | | | | | |
| Marco Pompignoli | Amministratore | | | | | |
| Stefano Simontacchi | Amministratore | RCS MediaGroup | 495.278 | | | 495.278 |
| Marco Tronchetti Provera | Amministratore | | | | | |
| Lorenzo Caprio | Presidente Coll. Sindacale | | | | | |
| Gabriella Chersicla | Sindaco Effettivo | | | | | |
| Enrico Maria Colombo | Sindaco Effettivo | | | | | |

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

Milano, 5 aprile 2018

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Urbano Cairo