

# MONDADORI

Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.

Sede legale : Milano, Via Bianca di Savoia 12

Capitale sociale 64.079.168,40 i.v.

Codice fiscale e Registro Imprese di Milano 07012130584

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(redatta ai sensi degli articoli 123 ter D. Lgs. n. 58/1998 e  
84 quater del Regolamento Consob 11971/1999)



## INDICE

<b>Introduzione</b>	<b>1</b>
<b>SEZIONE I</b>	<b>3</b>
a) <i>Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.</i>	3
b) <i>Composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione.</i>	3
c) <i>Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.</i>	5
d) <i>Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni ed i principi che ne sono alla base.</i>	5
e) <i>La descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.</i>	6
f) <i>La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.</i>	8
g) <i>Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.</i>	9
h) <i>I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.</i>	9
i) <i>Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.</i>	10
j) <i>I termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post.</i>	10
k) <i>Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.</i>	11
l) <i>La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società.</i>	11
m) <i>Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.</i>	11
n) <i>La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).</i>	12
o) <i>Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.</i>	12
<b>SEZIONE II</b>	<b>13</b>
<b>PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE</b>	<b>13</b>
<i>Remunerazione degli Amministratori</i>	13
<i>Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	13
Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	15
Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa	15
Informazioni sui Piani di Stock Option	17
<b>SECONDA PARTE – RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO</b>	<b>18</b>

*Schema 7-bis: relazione sulla remunerazione*

**TABELLA 1: Compensi corrisposti agli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche ..... 19**

**TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche ..... 20**

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche ..... 23**

*Schema 7-ter: schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.*

**Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo ..... 24**

**Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche ..... 24**

**Proposta di deliberazione (art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 58/1998) ..... 25**

## **Introduzione**

La presente "Relazione sulla Remunerazione" (di seguito anche la "Relazione"), espone, secondo le disposizioni dell'art. 123 ter del D. Lgs. n. 58/1998 e dell'art. 84 quater del Regolamento Consob 11971/1999 e successive modifiche (di seguito anche "Regolamento Emittenti"), le informazioni in materia di politiche di remunerazione riferibili ai componenti del Consiglio di Amministrazione ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche adottate da Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.

Ai sensi delle citate disposizioni normative la Relazione si compone di due sezioni, redatte in conformità all'allegato 3A, Schema 7 bis del Regolamento Emittenti.

La prima sezione illustra:

- a) i principi e le finalità inerenti la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento almeno all'esercizio 2012;
- b) le procedure relative all'adozione e all'attuazione di tale politica.

La seconda sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori ed ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche, fornisce, anche in forma di tabelle, la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolta in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando gli eventuali compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 19 marzo 2012.

La prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione non vincolante dell'assemblea ordinaria convocata per il giorno 19 aprile 2012 (20 aprile in eventuale seconda convocazione) per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011.

Ai sensi dell'art. 123 ter del D. Lgs. n. 58/1998 la Relazione viene messa a disposizione del pubblico, presso la sede legale, Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet [www.mondadori.it](http://www.mondadori.it) a decorrere dal 28 marzo 2012.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepite nelle relative procedure approvate dal Consiglio di Amministrazione, l'adozione e la definizione della politica di remunerazione attuata con il coinvolgimento, come di seguito specificato, del Comitato per la Remunerazione costituito in maggioranza da Amministratori indipendenti e la sottoposizione della stessa al voto consultivo all'Assemblea degli Azionisti, esonera le delibere in materia di remunerazione degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche dall'applicazione delle procedure previste dalle suddette disposizioni Consob in materia di parti correlate.

## SEZIONE I

***a) Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.***

La politica delle remunerazioni è approvata e definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, istituito nell'ambito del Consiglio con composizione, competenze e modalità di funzionamento descritte al successivo punto b).

L'attuazione della politica in conformità ai principi e alle linee guida definiti dal Consiglio di Amministrazione è demandata alla Direzione Centrale Personale Organizzazione e Operations.

Il Direttore Centrale Personale Organizzazione e Operations relaziona al Comitato per la Remunerazione, con cadenza almeno annuale, e comunque entro il termine dell'esercizio di riferimento, in merito alle modalità attuative della politica di remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione, ad esito della Relazione di cui sopra, monitora e verifica la coerenza delle modalità attuative rispetto ai principi definiti, riferendo in merito al Consiglio di Amministrazione.

***b) Composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione.***

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno un "Comitato per la Remunerazione", con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva.

Il Comitato per la Remunerazione è attualmente costituito da 3 Amministratori non esecutivi - in quanto non titolari di deleghe individuali di gestione e non ricoprenti incarichi direttivi nella Società o in società appartenenti al Gruppo – e a maggioranza indipendenti, quali individuati dal Consiglio di Amministrazione in relazione alle disposizioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.

La composizione del Comitato è la seguente:

- Bruno Ermolli – Presidente - Amministratore non esecutivo,
- Marco Spadacini – Amministratore non esecutivo e indipendente,
- Carlo Sangalli – Amministratore non esecutivo e indipendente.

I membri del Comitato per la Remunerazione sono in carica fino alla scadenza del mandato di amministratori e quindi fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011.

Le competenze attribuite al Comitato per la Remunerazione riguardano:

- Funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di definizione delle politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e di verifica periodica, in coordinamento con la Direzione del Personale, della coerenza delle attività esecutive rispetto ai principi definiti nell'ambito delle Politiche, riferendo in merito al Consiglio di Amministrazione;
- Funzioni propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (es. Presidente, Amministratore Delegato, Consiglieri con deleghe e Consiglieri membri di comitati);
- Sottoposizione al Consiglio di Amministrazione delle iniziative intraprese dal Comitato stesso in materia di individuazione e definizione delle linee guida aziendali in termini di fidelizzazione e incentivazione del management;
- Funzioni propositive relative all'attuazione dei Piani di Stock Option istituiti dall'assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114 bis del D. Lgs. 58/1998 e richiamati nella sezione II della presente Relazione.

Nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato per la Remunerazione accede alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

In termini di modalità di funzionamento, oggetto di uno specifico regolamento, gli Amministratori costituenti il Comitato agiscono e si riuniscono collegialmente tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o ne facciano richiesta gli altri due componenti.

Le deliberazioni del Comitato sono assunte a maggioranza semplice e sono riportate in un verbale sottoscritto da tutti i componenti che partecipano alla riunione e dal Presidente del Collegio Sindacale che partecipa alle riunioni senza diritto di voto.

***c) Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.***

La politica delle remunerazioni è stata definita, come sopra specificato, con il supporto consultivo e propositivo del Comitato per la Remunerazione, costituito da Amministratori non esecutivi e a maggioranza indipendenti, dotati di consolidate competenze professionali nel settore di riferimento.

Non si è fatto ricorso ad esperti indipendenti, ulteriori rispetto ai componenti indipendenti del Comitato, in funzione della predisposizione della politica delle remunerazioni.

***d) Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni ed i principi che ne sono alla base.***

In termini generali la politica di remunerazione è definita in modo da attrarre, motivare e fidelizzare i soggetti in possesso delle qualità professionali necessarie per garantire il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per la Società ed il Gruppo nel medio - lungo periodo.

A tal fine essa individua nel mantenimento di una forte correlazione tra retribuzione e performance il punto focale di allineamento tra gli interessi degli Azionisti e quelli del Management.

Ne consegue che una parte significativa della remunerazione complessiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi, determinati con attenzione alle performance definite sia a livello consolidato che di specifiche aree di business o funzioni aziendali, sia di breve che di medio-lungo periodo.

Coerentemente con le finalità generali sopra indicate la politica di remunerazione è basata sui seguenti principi di riferimento:

- adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta;
- definizione di limiti per le componenti variabili;
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di performance riferiti all'erogazione delle componenti variabili;



- erogazione di una porzione rilevante della componente variabile riferita ai piani a lungo termine differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

***e) La descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.***

I contenuti della politica di remunerazione sono articolati secondo principi e modalità differenti in merito alle componenti fisse e alle componenti variabili di breve e medio-lungo periodo in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

In particolare:

**A) Amministratori non esecutivi**

Gli Amministratori non esecutivi sono identificati quali Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo ovvero presso il soggetto controllante qualora l'incarico riguardi anche la Società.

Agli Amministratori non esecutivi spetta il compenso fisso determinato dall'assemblea ordinaria degli azionisti in sede di nomina.

Il Consiglio di Amministrazione può determinare, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ulteriori compensi fissi in relazione alle attività connesse alla partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Il principio ispiratore di tale scelta è quello di attribuire ai Membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione un compenso forfettario.

I compensi degli Amministratori non esecutivi non sono legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o di tipo consolidato o comunque ad obiettivi di performance in genere.

**B) Amministratori investiti di Particolari cariche in conformità allo statuto:  
Presidente/Amministratore Delegato**

Il compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinato dal Consiglio di Amministrazione in conformità a specifica proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

C) Dirigenti con responsabilità strategiche

I Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità anche alle indicazioni di cui al Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, mutate dal principio contabile internazionale IAS 24, sono identificati fra i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori della Società stessa.

In relazione a tale principio i Dirigenti con responsabilità strategiche sono identificati con gli Amministratori esecutivi, in quanto Amministratori titolari di deleghe individuali di gestione o di incarichi direttivi nella Società, con i Direttori delle aree di Business, in cui opera il Gruppo Mondadori, e con i Direttori Centrali delle Funzioni Corporate.

Il pacchetto retributivo attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coerentemente con le responsabilità legate all'esercizio delle deleghe operative nella gestione della Società, è generalmente composto dai seguenti elementi:

- i) componente fissa annuale;
- ii) componente variabile annuale (MBO);
- iii) componente variabile di medio-lungo termine (LTI).

- i) *la componente fissa* può essere costituita dallo stipendio base e da altre forme di remunerazione aventi carattere non variabile, ed ha un peso percentuale mai superiore al 70% della retribuzione complessiva. L'entità della componente fissa è rapportata alla dimensione del business gestito e alla capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo;
- ii) *la componente variabile annuale (MBO)* è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati ad indici di performance sia a livello consolidato di Gruppo che a livello individuale di Business o di Funzioni Centrali;
- iii) *la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)* è costituita da un Premio Speciale monetario liquidabile solo alla conclusione di un periodo pluriennale di riferimento ed a fronte del raggiungimento di obiettivi

economico finanziari, sia consolidati che riferibili alle singole aree di business e funzioni, di medio e lungo termine.

L'insieme delle componenti variabili annuali e di medio periodo rappresenta una percentuale variabile generalmente non inferiore al 30% della remunerazione Annua Complessiva.

Rispetto al 100% della retribuzione variabile il peso della componente correlata ai risultati di medio lungo periodo ha un'incidenza su base annua non inferiore al 25%.

#### Piani di Compensi basati su strumenti finanziari

In relazione ad eventuali e futuri Piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114 bis del D. Lgs. 58/1998 e oggetto, nel caso, di specifica informativa al mercato in conformità alle vigenti disposizioni in materia, gli elementi di dettaglio e le modalità applicative vengono definite dal Consiglio di Amministrazione con il supporto consultivo e propositivo del Comitato per la Remunerazione, anche in coerenza con il profilo di rischio della Società e con riferimento ai principi generali di:

(i) consolidamento del processo di creazione di valore sostenibile per la Società ed il Gruppo nel medio – lungo periodo e di incentivazione e fidelizzazione del management attraverso la definizione di termini di durata e di vesting pluriennali; (ii) assegnazione o esercitabilità degli strumenti finanziari subordinata al conseguimento di obiettivi di performance aziendali e/o di mercato predefiniti e misurabili; (iii) vincoli alla permanenza dei beneficiari in azienda.

In merito ai Piani di Stock Option precedentemente istituiti dall'Assemblea degli azionisti per i quali sono in corso residui periodi di esercizio, si rinvia alla descrizione e relativa tabella in sezione II ed ai documenti informativi pubblicati ai sensi dell'art. 84 bis del Regolamento Consob 11971/1999 e disponibili sul sito [www.mondadori.it](http://www.mondadori.it) (Sezione Governance).

#### ***f) La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.***

Ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, non sono riconosciuti "fringe benefits" a carico della Società, ad

eccezione, relativamente ai Dirigenti con responsabilità strategiche, dell'assicurazione medica integrativa rispetto alle coperture assicurative obbligatorie previste dai contratti collettivi di riferimento.

***g) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.***

Come sopra riferito, *la componente variabile annuale (MBO)* è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi annuali riferiti sia a performance di Gruppo che a obiettivi individuali legati all'andamento di specifiche Aree di Business o Funzioni Centrali.

La retribuzione legata agli MBO annuali prevede una soglia minima di raggiungimento dei target pari al 95% degli stessi e si attesta ad un massimo del 110% in caso di superamento del target assegnato.

La *componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)* è costituita da un Premio Speciale commisurato: a) alla continuità di performance di business /funzione nel periodo pluriennale di riferimento; b) alla creazione di valore per l'Azienda verificata al termine del periodo di riferimento. Il mancato rispetto di uno dei due vincoli esposti, determina la perdita, con meccanismo on-off, del 50% del Premio. Trattandosi di elementi retributivi finalizzati alla fidelizzazione dei ruoli più strategici per il buon governo dell'Azienda nel medio periodo, la consuntivazione dei risultati raggiunti è possibile solo al completamento dell'intero periodo di riferimento e l'interruzione del rapporto nel corso del periodo di assegnazione comporta l'automatica perdita del diritto all'erogazione.

***h) I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.***

La definizione dei livelli di target alla base degli *obiettivi annuali (MBO)* e, conseguentemente, della continuità di performance di business /funzione contenuta negli LTI, è generalmente legata al raggiungimento di obiettivi di performance economico – finanziaria riferiti al Budget e indicati dal Consiglio di Amministrazione. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

Nel caso della verifica della creazione di valore per la Società nel medio-lungo periodo, alla base della liquidazione del 50% dei *Long Term Incentives (LTI)*, il conseguimento dell'obiettivo di performance è invece rappresentato dal raggiungimento, al termine del periodo di riferimento, di una predefinita soglia di miglioramento dell'obiettivo rispetto al valore consuntivato alla chiusura dell'esercizio precedente il primo anno del periodo di riferimento.

I piani di assegnazione di strumenti finanziari prevedono un'esercitabilità delle Opzioni assegnate subordinati al conseguimento di predefiniti obiettivi di performance economico finanziaria riferiti al Budget e determinati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. La valutazione del conseguimento degli obiettivi e la conseguente esercitabilità delle Opzioni è effettuata dal Consiglio di Amministrazione.

***i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.***

Si rimanda a quanto indicato ai precedenti punti.

***j) I termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post.***

L'erogazione della componente variabile della remunerazione di tipo monetario legata ad obiettivi di performance di medio-lungo termine (LTI) prevede, nella sua totalità, la verifica del diritto al pagamento solo al termine dell'ultimo anno del periodo di riferimento. Coerentemente con i principi richiamati al punto d), per quanto attiene alla porzione legata al mantenimento della continuità di performance di business /funzione, il raggiungimento dell'obiettivo riferito ad un singolo anno non dà luogo, di per sé, ad alcuna erogazione essendo questa differita a fine periodo e condizionata al conseguimento degli obiettivi per la totalità degli anni del periodo di riferimento.

Relativamente agli eventuali Piani di compensi basati sull'assegnazione di strumenti finanziari è previsto un vesting period pluriennale successivo all'assegnazione, previo il rispetto degli indici di performance predeterminati, ed una possibilità di esercizio limitata nell'ambito di uno specifico periodo successivo alla scadenza del vesting period.

***k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.***

I principi applicati ai Piani di Stock Option precedentemente istituiti dall'Assemblea degli Azionisti, attualmente in essere in termini di periodi di esercizio, non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione a seguito dell'esercizio delle Opzioni assegnate, essendosi ritenuta idonea, ai fini di incentivazione, fidelizzazione e creazione di valore, la determinazione di un vesting period triennale successivo all'assegnazione delle Opzioni medesime.

***l) La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società.***

La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro non si discosta dalle previsioni dei contratti collettivi di riferimento, non prevedendosi la corresponsione di specifiche indennità nei casi di cui sopra.

***m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.***

Si rimanda a quanto già esposto al precedente punto f).

***n) La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).***

Non sussistono principi specifici in termini di retribuzione degli Amministratori indipendenti singolarmente considerati.

In merito ai principi applicabili in relazione alle attività di partecipazione ai Comitati interni al Consiglio di Amministrazione e allo svolgimento di particolari incarichi nell'ambito del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto esposto al precedente punto e).

***o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.***

Non sussiste, nella definizione delle presenti politiche, un riferimento specifico alle politiche retributive di altre società.

In termini generali si rileva che la remunerazione complessiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita con attenzione ad una pluralità di elementi incluso, oltre alla dimensione del business e la capacità di contribuzione ai risultati, la performance lavorativa e la comparabilità con i livelli retributivi interni, anche il rapporto con le compensation riconosciute, sul mercato, da società di dimensioni simili.

## SEZIONE II

### **PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

I compensi corrisposti nell'esercizio 2011 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche, si distinguono come segue.

Per la rappresentazione dei valori puntuali si rimanda alle successive tabelle 1 e 3B.

#### **Remunerazione degli Amministratori**

Emolumenti per la carica: deliberati dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina sono costituiti da un importo fisso annuo forfettario corrisposto, in uguale misura, a tutti i Consiglieri con una maggiorazione del 50% per il Presidente.

Compensi per lo svolgimento di particolari cariche: Presidente e Vice Presidente e Amministratore Delegato: determinati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ.

Compensi per la partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione: costituiti da un importo fisso annuo per ciascun componente del Comitato per il Controllo Interno determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

#### **Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono identificati, in relazione alla definizione riportata in sezione I, con i Direttori delle aree di Business, in cui opera il Gruppo Mondadori, e con i Direttori Centrali delle Funzioni Corporate.

Al 31 dicembre 2011 i Dirigenti con responsabilità strategiche erano rappresentati da:

Riccardo Cavallero	- Direttore Area di Business Libri Trade,
Rossella Citterio	- Direttore Comunicazione e Relazioni Esterne,



Stefano De Alessandri	- Direttore Area di Business Periodici Italia,
Carlo Mandelli	- Amministratore Delegato Monradio Srl,
Ernesto Mauri	- Presidente Mondadori France SAS,
Antonio Porro	- Direttore Area di Business Libri Educational,
Renato Rodenghi	- Direttore Area di Business Direct,
Angelo Sajeve	- Presidente e Amministratore Delegato Mondadori Pubblicità SpA,
Enrico Selva Coddé	- Direttore Centrale Personale, Sistemi Informativi e Operations,
Vittorio Veltroni	- Direttore Digital.

Nell'ambito dei Dirigenti con responsabilità strategiche rientrano inoltre gli Amministratori esecutivi:

Maurizio Costa	- Vice Presidente e Amministratore Delegato,
Roberto Briglia	- Chief Content Officer,
Carlo Maria Vismara	- Chief Financial Officer.

Il pacchetto retributivo attribuito ai Dirigenti con responsabilità strategiche, coerentemente con i principi e le finalità enunciate nella Sezione I, si compone dei seguenti elementi:

- la componente fissa è costituita dallo *stipendio base* e da altre componenti monetarie non variabili; mediamente rappresenta il 57% della remunerazione totale;
- la componente variabile annuale (MBO) è liquidata in base al livello di raggiungimento dei target annuali di budget; nel 2011, nella norma, la composizione degli obiettivi è stata correlata, per il 35%, ad indicatori economici consolidati e per il 65% ad indicatori economici specifici di Business o di Funzione Centrale;
- la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) è rappresentata da un Piano di Incentivazione di Lungo Termine, da erogarsi per cassa, definito nel 2010 e riferito al triennio 2010-2012.

L'erogazione del bonus è prevista ad Aprile 2013 ed è vincolata ai risultati ottenuti con riferimento ai seguenti specifici obiettivi: a) obiettivi di performance individuali, maturati annualmente ma erogabili solo se conseguiti in tutti gli anni del triennio; b) conseguimento, al 31 dicembre 2012, di una percentuale predefinita di incremento dell' EBITDA consolidato di Gruppo, rispetto al dato al 31 dicembre 2009.

Ad ognuno dei due obiettivi è collegato il 50% delle erogazione, secondo un meccanismo "on-off". L'interruzione del rapporto nell'ambito del periodo comporta l'automatica perdita del diritto all'erogazione.

In tabella 3B sono indicati, nominativamente per gli Amministratori e in forma aggregata per gli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari, gli importi del Piano riferiti agli obiettivi di cui sopra non erogabili in quanto soggetti ad ulteriori condizioni, coerentemente con le modalità di erogazione sopra descritte.

Il Vice Presidente e Amministratore delegato Maurizio Costa è inoltre destinatario di un precedente incentivo di lungo periodo, riferito ad obiettivi di performance per ciascun anno del triennio 2007-2008-2009, con erogazione differita al 2013 in quanto subordinata ad ulteriori condizioni.

L'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio periodo, rappresentano, mediamente, il 43% della remunerazione annua complessiva.

Nei casi in cui è presente, il peso della componente correlata ai risultati di medio lungo periodo, nell'ambito del totale della retribuzione variabile, è pari al 37%.

#### Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono presenti accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, né accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore degli Amministratori o Dirigenti strategici che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Le indennità di fine rapporto maturate sono determinate esclusivamente in conformità alle applicabili disposizioni di legge o dei contratti collettivi di riferimento.

#### Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa

In merito ai piani di incentivazione da erogare per cassa, la cessazione del rapporto, per qualsivoglia causa, comporta, in coerenza con gli obiettivi di fidelizzazione e creazione di valore, la decadenza dal diritto all'erogazione, senza alcuna modalità di erogazione parziale.

Relativamente alle Opzioni assegnate nell'ambito dei Piani di Stock Option istituiti dall'Assemblea degli Azionisti e di seguito richiamati, la disciplina degli effetti della cessazione dei rapporti, rispetto all'esercizio delle Opzioni in relazione alle quali risultino verificate le condizioni di esercizio ("le Opzioni esercitabili"), come da

regolamento dei Piani approvati dal Consiglio di Amministrazione, è articolata come segue:

- gli effetti determinati dalla cessazione dei rapporti di lavoro da parte dei Destinatari delle Opzioni sono i seguenti:
  - in caso di collocamento in quiescenza o di scadenza contrattuale del rapporto di lavoro a tempo determinato durante il periodo di validità del Piano, il Destinatario conserva il diritto ad esercitare, nel Periodo di esercizio, con l'ulteriore facoltà di anticipare l'esercizio alla data di collocamento in quiescenza, le Opzioni esercitabili;
  - in caso di decesso del Destinatario, le disposizioni di cui sopra trovano applicazione nei confronti degli eredi del Destinatario;
  - in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie ovvero per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il Destinatario decade da ogni diritto, con la conseguenza che tutte le Opzioni esercitabili a lui attribuite in base ai Piani e non ancora esercitate sono immediatamente ed automaticamente estinte, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta;
  - in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per cause diverse da quelle di cui ai commi precedenti il Consiglio di Amministrazione determinerà di volta in volta il regime applicabile alle Opzioni esercitabili.
- gli effetti determinati dalla cessazione dalla carica, nel caso in cui il Destinatario sia un Amministratore della Società o di una Società controllata, ai sensi dell'art. 2359 cod. civ., da Arnoldo Mondadori Editore S.p.A., sono i seguenti:
  - (i) in caso di cessazione dalla carica di Amministratore per rinuncia volontaria o per revoca per giusta causa, ai sensi degli artt. 2383 e 2385 cod. civ., il Destinatario decade da ogni diritto, con la conseguenza che tutte le Opzioni esercitabili a lui attribuite in base al Piano e non ancora esercitate, si estinguono immediatamente ed automaticamente e sono private di qualsiasi effetto per il Destinatario senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta;
  - (ii) in caso di decadenza dalla carica di Amministratore ai sensi dell'art. 2382 cod. civ., il Consiglio determinerà di volta in volta il regime applicabile alle Opzioni esercitabili;
  - (iii) in caso di cessazione dalla carica di Amministratore per cause diverse da quelle di cui ai precedenti punti (i) e (ii) o per scadenza del termine, il Destinatario conserva il diritto ad esercitare le Opzioni esercitabili.

### Informazioni sui Piani di Stock Option

Sono in essere periodi di esercizi relativi a Piani di Stock Option sulle azioni proprie della Società, istituiti dall'Assemblea degli Azionisti con durata riferita ai trienni 2006-2007-2008 e 2009-2010-2011 e destinati: a dirigenti della Società e delle controllate che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo; Amministratori della Società e delle società controllate; giornalisti dipendenti della Società e delle controllate con qualifica di direttore e condirettore di testata; dirigenti della controllante con qualifica di direttore che svolgano la loro funzione a favore della Società.

I Piani sono articolati, per ogni anno di durata, sull'assegnazione ai destinatari, individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione nell'ambito delle categorie sopra indicate, di Opzioni esercitabili per l'acquisto di azioni ordinarie Mondadori detenute quali azioni proprie, nel rapporto di un'azione, godimento regolare, per ogni opzione esercitata, ad un prezzo non inferiore alla media aritmetica dei prezzi di riferimento dell'azione Mondadori rilevati nel periodo che va dalla data di assegnazione delle Opzioni allo stesso giorno del mese solare precedente.

L'esercizio delle Opzioni è consentito subordinatamente al conseguimento di condizioni di esercizio rappresentate a parametri di *performance* di natura economica e/o finanziaria consolidata su base annuale definite dal Consiglio di Amministrazione ed esclusivamente nell'ambito di periodi di esercizio successivi alla decorrenza di periodi di maturazione "vesting periods" di 36 mesi dalle date di attribuzione delle Opzioni.

In tabella 2 sono riportati i dettagli in merito alle Opzioni assegnate nell'ambito dei Piani, precisandosi che le Opzioni assegnate per l'anno 2008 sono decadute e non sono esercitabili a seguito del mancato conseguimento delle condizioni di esercizio e che relativamente all'esercizio 2011 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di non procedere ad assegnazione di Opzioni, ritenendosi che il Piano di Incentivazione Triennale sopra descritto assuma, in un'ottica di creazione di valore nel medio lungo periodo, un significato maggiormente incentivante e fidelizzante.

Per informazioni dettagliate sui Piani di Stock Option si rinvia alle informative fornite ai sensi dell'art. 84 bis del Regolamento Consob 11971/1999.

**SECONDA PARTE – RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI  
CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO**

**TABELLE**

*Schema 7-bis: relazione sulla remunerazione*

**TABELLA 1: Compensi corrisposti agli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

*Schema 7-ter: schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.*

**Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.**

**Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
BELUSCONI MARINA ELVIRA	PRESIDENTE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	15.000	a)						515.000	137.196	
				500.000	b)								
COSTA MAURIZIO	VICEPRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)		480.000		25.580		2.722.785	171.495	
				1.000.000	b)								
				1.207.205	c)								
VISMARA CARLO MARIA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)		240.375		10.962		780.481	26.677	
				519.144	c)								
BRIGLIA ROBERTO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)		575.250		12.544		1.268.997	26.677	
				671.203	c)								
CANNATELLI PASQUALE	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)						10.000		
ERMOLLI BRUNO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)						10.000		
FORNERON MONDADORI MARTINA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)						10.000		
POLI ROBERTO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)						10.000		
RENOLDI ANGELO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)	15.000	d)				25.000		
RESCA MARIO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)	15.000	d)				25.000		
SANGALLI CARLO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)						10.000		
SPADACINI MARCO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	10.000	a)	15.000	d)				25.000		
SUPERTI FURGA FERDINANDO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	60.000	a)						60.000		
GIAMPAOLO FRANCESCO ANTONIO	SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	40.000	a)						40.000		
PAPA FRANCO CARLO	SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2011 31 DICEMBRE 2011	APPROVAZIONE BILANCIO 2011	40.000	a)						40.000		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	n. 10			3.814.430	c)		1.397.950		47.748		5.260.128	140.327,17	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.976.982		45.000	2.693.575		96.834		10.812.391	502.372,17	
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE				650.004	b)		152.500				802.504		
(II) Compensi da controllate e collegate				650.004			152.500				802.504		
(III) Totale				8.626.986		45.000	2.846.075		96.834		11.614.895	502.372,17	

LEGENDA COLONNA 1): a) emolumenti deliberati dall'assemblea b) compensi per lo svolgimento di particolari cariche c) retribuzioni fisse da lavoro dipendente d) Comitato Controllo Interno

Nei "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I "Compensi per la partecipazione a comitati" vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (II).

Con riguardo alla colonna "Partecipazione agli utili", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imputabilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna "Altri compensi" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (diversi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna (6) "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

8 Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi equity effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di vesting.

Nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

**TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

			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 a dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(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 opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
<b>Marina Berlusconi</b>	<b>Presidente</b>																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2003/2004/2005 ass. 28.04.2003	2005 Cpr 23.06.2005	300.000	7,87	dal 24.06.2008 al 23.06.2011										300.000		
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2006 CdA 17.07.2006 Cpr 12.07.2006	300.000	7,507	dal 18.07.2009 al 17.07.2012											300.000	
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2007 CdA 25.06.2007 Cpr 21.06.2007	360.000	7,458	dal 26.06.2010 al 25.06.2013											360.000	
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2008 CdA 19.06.2008 Cpr 12.06.2008	360.000	4,565	dal 20.06.2011 al 19.06.2014											non esercitabili a seguito del mancato conseguimento delle condizioni di esercizio	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2009 CdA 15.10.2009 Cpr 8.10.2009	360.000	3,4198	dal 16.10.2012 al 15.10.2015											360.000	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2010 CdA 21.07.2010 Cpr 19.07.2010	360.000	2,4693	dal 22.07.2013 al 21.07.2016											360.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale																1.380.000	137.196.00
<b>Maurizio Costa</b>	<b>Vice Pres. e Amm. Del.</b>																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2003/2004/2005 ass. 28.04.2003	2005 Cpr 23.06.2005	330.000	7,87	dal 24.06.2008 al 23.06.2011										330.000		
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2006 CdA 17.07.2006 Cpr 12.07.2006	330.000	7,507	dal 18.07.2009 al 17.07.2012											330.000	
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2007 CdA 25.06.2007 Cpr 21.06.2007	450.000	7,458	dal 26.06.2010 al 25.06.2013											450.000	
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2008 CdA 19.06.2008 Cpr 12.06.2008	450.000	4,565	dal 20.06.2011 al 19.06.2014											non esercitabili a seguito del mancato conseguimento delle condizioni di esercizio	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2009 CdA 15.10.2009 Cpr 8.10.2009	450.000	3,4198	dal 16.10.2012 al 15.10.2015											450.000	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2010 CdA 21.07.2010 Cpr 19.07.2010	450.000	2,4693	dal 22.07.2013 al 21.07.2016											450.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale																1.680.000	171.495.00

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

segue

(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 a dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
<b>Carlo Maria Vismara</b>	<b>Amministr.</b>																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2006 CdA 17.07.2006 Cpr 12.07.2006	70.000	7,507	dal 18.07.2009 al 17.07.2012											70.000	
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2007 CdA 25.06.2007 Cpr 21.06.2007	70.000	7,458	dal 26.06.2010 al 25.06.2013											70.000	
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2008 CdA 19.06.2008 Cpr 12.06.2008	70.000	4,565	dal 20.06.2011 al 19.06.2014											non esercitabili a seguito del mancato conseguimento delle condizioni di esercizio	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2009 CdA 15.10.2009 Cpr 8.10.2009	70.000	3,4198	dal 16.10.2012 al 15.10.2015											70.000	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2010 CdA 21.07.2010 Cpr 19.07.2010	70.000	2,4693	dal 22.07.2013 al 21.07.2016											70.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale																280.000	26.677,00
<b>Roberto Briglia</b>	<b>Amministr.</b>																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2003/2004/2005 ass. 28.04.2003	2005 Cpr 23.06.2005	70.000	7,87	dal 24.06.2008 al 23.06.2011										70.000		
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2006 CdA 17.07.2006 Cpr 12.07.2006	70.000	7,507	dal 18.07.2009 al 17.07.2012											70.000	
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2007 CdA 25.06.2007 Cpr 21.06.2007	70.000	7,458	dal 26.06.2010 al 25.06.2013											70.000	
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2008 CdA 19.06.2008 Cpr 12.06.2008	70.000	4,565	dal 20.06.2011 al 19.06.2014											non esercitabili a seguito del mancato conseguimento delle condizioni di esercizio	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2009 CdA 15.10.2009 Cpr 8.10.2009	70.000	3,4198	dal 16.10.2012 al 15.10.2015											70.000	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2010 CdA 21.07.2010 Cpr 19.07.2010	70.000	2,4693	dal 22.07.2013 al 21.07.2016											70.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale																280.000	26.677,00



TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

segue

			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
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2003/2004/2005 ass. 26.04.2003	2005 Cpr 23.06.2005	410.000	7,87	dal 24.06.2008 al 23.06.2011										(410.000)		
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2006 CdA 17.07.2006 Cpr 12.07.2006	180.000	7,507	dal 18.07.2009 al 17.07.2012											180.000	
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2007 CdA 25.06.2007 Cpr 21.06.2007	180.000	7,458	dal 26.06.2010 al 25.06.2013											180.000	
	Piano Stock Option 2006/2007/2008 ass. 26.04.2006	2008 CdA 19.06.2008 Cpr 12.06.2008	480.000	4,565	dal 20.06.2011 al 19.06.2014											non esercitabili a seguito del mancato conseguimento delle condizioni di esercizio	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2009 CdA 15.10.2009 Cpr 8.10.2009	335.000	3,4198	dal 16.10.2012 al 15.10.2015										(30.000) **	305.000	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2010 CdA 21.07.2010 Cpr 19.07.2010	530.000	2,4693	dal 22.07.2013 al 21.07.2016										(50.000) **	480.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale																1.145.000	140.327,17
(III) Totale complessivo																4.765.000	502.372,17

\* tenuto conto di cessazioni / variazioni di ruoli verificatisi negli esercizi precedenti

\*\* annullate a seguito di cessazione

In tale tabella, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di *stock option* a questi destinato, sono indicate:

- le opzioni **detenute** all'inizio dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio;
- le opzioni **assegnate** nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio, del periodo di possibile esercizio, del *fair value* alla data di assegnazione<sup>9</sup>, della data di assegnazione e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti a tale data;

<sup>9</sup> Il *fair value* alla data di assegnazione va indicato con riferimento a tutte le opzioni assegnate in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuna opzione.

- le opzioni **esercitate** nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell'esercizio;
- le opzioni **scadute** nell'anno;
- le opzioni **detenute** alla fine dell'anno;
- il *fair value* delle opzioni di competenza dell'anno.

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).

Note: a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di opzioni detenute all'inizio dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato e della scadenza media;
- il numero complessivo di opzioni assegnate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato, della scadenza media, del *fair value* complessivo e del prezzo medio delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni;
- il numero complessivo di opzioni esercitate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato nel corso dell'esercizio e del prezzo medio delle azioni sottostanti alla data di esercizio;
- il numero complessivo di opzioni scadute nel corso dell'esercizio;
- il numero complessivo di opzioni detenute alla fine dell'esercizio;
- il *fair value* complessivo delle opzioni di competenza dell'esercizio.

2011

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

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)	
<b>COSTA MAURIZIO</b>	VICEPRESIDENTE AMMINISTRATORE DELEGATO		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2010-2012 CdA 21/07/2010		250.000	2012			250.000	480.000
								750.000	a)
		Piano B 2007-2009						500.000	b)
								1.500.000	b)
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>				<b>250.000</b>				<b>3.000.000</b>	<b>480.000</b>
<b>VISMARA CARLO MARIA</b>	AMMINISTRATORE		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2010-2012 CdA 21/07/2010		83.333	2012			83.334	240.375
								250.000	a)
		Piano A (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>				<b>83.333</b>				<b>333.334</b>	<b>240.375</b>
<b>BRIGLIA ROBERTO</b>	AMMINISTRATORE		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2010-2012 CdA 21/07/2010		100.000	2012			100.000	575.250
								300.000	a)
		Piano A (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>				<b>100.000</b>				<b>400.000</b>	<b>575.250</b>
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2010-2012 CdA 21/07/2010		200.000	2012			200.000	1.397.950
								600.000	a)
		Piano B 2011-2013 CdA 21/07/2010		283.333	2013			850.000	c)
		Piano A (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate									152.500
<b>(III) Totale</b>				<b>483.333</b>				<b>1.650.000</b>	<b>1.550.450</b>
<b>(IV) Totale</b>				<b>916.666</b>				<b>5.383.334</b>	<b>2.846.075</b>

a) importo complessivo riferito ad obiettivo di incremento di EBITDA da verificarsi al 31.12.2012

b) importo soggetto ad ulteriori condizioni da maturarsi successivamente al periodo di riferimento (2007/2008/2009)

c) importo complessivo riferito ad obiettivo di incremento di EBITDA da verificarsi al 31.12.2013

\* In colonna (4) Altri Bonus sono riportati i bonus già indicati in Tabella 1, colonna 3.

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella "Colonna 2A" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. up front).

Nella "Colonna 2B" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella "Colonna 3A" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella "Colonna 3B" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella "Colonna 3C" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Qualora si adottino criteri di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;

- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;

- altri bonus complessivi.

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

Nelle seguenti tabelle sono riportate le informative sulle partecipazioni detenute dagli amministratori e dai sindaci e, in forma aggregata, dai dirigenti con responsabilità strategiche in Arnoldo Mondadori Editore SpA. Si precisa che, salvo ove diversamente indicato, le partecipazioni indicate sono detenute direttamente a titolo di proprietà.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Berlusconi Marina	Presidente	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Costa Maurizio	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	400.000	-	-	400.000
Berlusconi Piersilvio	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	172.000	-	-	172.000
Briglia Roberto	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Cannatelli Pasquale	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Ermolli Bruno	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Forneron Mondadori Martina	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	137.127	-	-	137.127
Poli Roberto	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Renoldi Angelo	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Resca Mario	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Sangalli Carlo	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Spadacini Marco	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	8.000 <sup>1</sup>	-	-	8.000 <sup>1</sup>
Veronesi Umberto	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Vismara Carlo Maria	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	35.000	-	-	35.000
Superti Furga Ferdinando	Presidente Collegio Sindacale	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Giampaolo Francesco Antonio	Sindaco Effettivo	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Papa Franco Carlo	Sindaco Effettivo	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Simonelli Ezio	Sindaco Supplente	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Vittadini Francesco	Sindaco Supplente	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-

<sup>1</sup> azioni possedute dal coniuge.

# TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	1.000	-	-	1.000

L'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate è fornita in forma tabellare.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche, anche per una frazione di anno.

**Proposta di deliberazione (art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 58/1998)**

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 58/1998, l'Assemblea è chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione. La deliberazione non è vincolante.

Con riferimento a quanto sopra si riporta la seguente proposta di deliberazione:

*"L'Assemblea ordinaria di Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.*

*delibera*

*in senso favorevole sulla prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione, relativa alla politica adottata in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica."*

Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.  
per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente  
Marina Berlusconi

