1INFO
DIGITAL SIGN

GRUPPO MONDADORI

Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.

Sede legale: Milano, Via Bianca di Savoia 12

Capitale sociale 67.979.168,40 i.v.a.

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)

Marzo 2017

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE 3

PREMESSA 4

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017 5

1 - GOVERNANCE DEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 5

a) *Organi e soggetti coinvolti* 5

b) Il Comitato per la Remunerazione 5

2 - FINALITÀ DELLA POLITICA 9

3 - PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA 10

4 - LE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE 10

5 - MECCANISMO DI MALUS O CLAW-BACK 17

6- OPERAZIONI STRAORDINARIE 17

7- BONUS STRAORDINARI /UNA -TANTUM 18

8 - PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI 18

9 - I BENEFICI NON MONETARI 19

10 - I TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 19

11 - BENCHMARK UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA 19

SEZIONE II - REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2016 20

PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA 20

A - REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI 20

B - REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 22

C - INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO 27

D - INFORMAZIONI SUI PIANI DI STOCK OPTION 27

SECONDA PARTE - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 28

LETTERA DEL PRESIDENTE

Signori Azionisti,

nel rispetto dell'art. 6.P.4 del Codice di Autodisciplina e della normativa Consob Vi presento la Relazione sulle Politiche di Remunerazione della Società, cui ha contribuito in modo rilevante il Comitato per la Remunerazione e Nomine, composto dai Consiglieri Cristina Rossello, Alfredo Messina, oltre al sottoscritto,

L'ampia percentuale di voti favorevoli conseguiti nell'Assemblea 2016 sulla approvazione della Relazione, conferma l'impegno del Comitato a supporto del Consiglio di Amministrazione affinchè il sistema di remunerazione della società possa garantire un costante allineamento con best practice nazionali e internazionali e facilitare lo sviluppo della stessa secondo il suo Piano Strategico.

Su queste basi il Comitato ha svolto le attività di verifica di adeguatezza e coerenza della politica attuata nel corso dell'Esercizio 2016 e di valutazione della consuntivazione dei risultati assegnati al Piano di Incentivazione e Fidelizzazione a medio-lungo termine scaduto.

Il Comitato ha esaminato le proposte formulate dall'Amministratore Delegato in merito ad alcune erogazioni una tantum, ritenendole in linea con i principi generali della politica e coerenti con le motivazioni specifiche.

Il Comitato ha assicurato il supporto alla elaborazione del nuovo Piano di Incentivazione a medio-lungo termine (LTI 2017-2019) per i dirigenti strategici e per alcuni manager chiave, articolato in un Piano di Performance Shares.

La Relazione 2017 raccoglie pertanto tutte le informazioni relative alla politica di remunerazione: i principi, la governance, gli elementi che costituiscono la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, i meccanismi di incentivazione a breve e medio-lungo periodo e gli obiettivi correlati. L'intento evidente è quello di accrescere la consapevolezza di tutti gli stakeholder sulle politiche retributive della società e sottolinearne le coerenze con le strategie di business.

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine affida pertanto all'Assemblea dei Soci, chiamata ad esprimersi con voto non vincolante sulla prima sezione, la Relazione sulla Remunerazione 2017, con l'auspicio di essere riusciti a rappresentare in modo compiuto il sistema di remunerazione A. Mondadori Editore e il contributo fornito alla generazione di valore per la società e i suoiazionisti.

Ringrazio i Consiglieri Cristina Rossello, Alfredo Messina, nonché Bruno Ermolli, dimessosi il 28 Luglio 2016, per il notevole impegno profuso nei lavori del Comitato, così come il Presidente del Collegio Sindacale, Ferdinando Superti Furga.

Il Presidente

Marco Spadacini

Premessa

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 n. 11971/1999 e successive modifiche (di seguito anche "Regolamento Emittenti"), le informazioni in materia di politiche di remunerazione adottate da Arnoldo Mondadori Editore S.p.A. (di seguito anche la "Società" o "Emittente") e riferibili ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

La **prima sezione** illustra, in termini di principi, finalità, meccanismi e regole, la politica retributiva che sarà adottata nell'esercizio 2017.
La **seconda sezione** illustra il consuntivo della politica effettivamente attuata nell'esercizio 2016 anche attraverso l'esposizione di tabelle riportanti i compensi attribuiti, per gli Amministratori e i Sindaci, in forma nominativa e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in forma aggregata.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e nomine, in data 21 marzo 2017.
La prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 27 aprile 2017 (28 aprile in eventuale seconda convocazione) per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016.
Ai sensi dell'art. 123-*ter* del D. Lgs. n. 58/1998 la Relazione viene messa a disposizione del pubblico, presso la sede legale, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "1info" (www.1info.it) e sul sito internet www.mondadori.it a decorrere dal 31 marzo 2017.
In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche 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 di cui alla presente Relazione, attuata con il coinvolgimento, come di seguito specificato, di un Comitato Remunerazione e Nomine costituito in maggioranza da Amministratori indipendenti e la sottoposizione della stessa al voto consultivo dell'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 - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017

1 - Governance del processo di definizione della Politica di Remunerazione

a) Organi e soggetti coinvolti

La Politica di Remunerazione (di seguito anche la "Politica") è approvata e definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine (di seguito anche "Comitato"), istituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, con composizione, competenze e modalità di funzionamento descritte al successivo punto b).

La concreta determinazione e attuazione della Politica in conformità ai principi e alle linee guida definiti nella stessa è demandata:

- al Consiglio di Amministrazione, relativamente alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche nella Società;
- all' Amministratore Delegato, che si avvale della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo relaziona il Comitato, con cadenza almeno annuale, in merito alle modalità attuative della Politica.

Il Comitato, a 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) Il Comitato per la Remunerazione

- **Composizione e nomina del Comitato**

Il Comitato è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione nel 2005. Nel 2012, il Consiglio di Amministrazione, tenendo conto anche delle esigenze organizzative della Società, ha deliberato di raggruppare le attribuzioni in materia di nomine e di remunerazioni in un unico Comitato interno al Consiglio, il Comitato Remunerazione e Nomine.
La composizione, la nomina, le attribuzioni e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinate in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

I membri del Comitato, in carica alla data della presente Relazione, sono stati nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2015 (ad eccezione dell'amministratore non esecutivo Alfredo Messina, in carica dal 28 luglio 2016 a seguito delle dimissioni rassegnate in pari data dall'amministratore non esecutivo Bruno Ermolli), con durata in carica, salvo diversa deliberazione, fino alla scadenza del mandato di amministratori e quindi fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

Il Comitato attualmente in carica è costituito da tre 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 Mondadori - e a maggioranza, tra cui il Presidente, indipendenti. I membri del Comitato sono dotati di consolidate competenze professionali nel settore di riferimento, adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Comitato per la Remunerazione	
Marco Spadacini	Presidente Amministratore non esecutivo e indipendente
Alfredo Messina	Amministratore non esecutivo
Cristina Rossello	Amministratore non esecutivo e indipendente

- **Incarichi e funzioni del Comitato**

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, da ultimo con delibera del 23 aprile 2015, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato gli incarichi e le funzioni, di natura istruttoria, consultiva e propositiva, qui di seguito riassunti.

Incarichi e Funzioni del Comitato

- ✓ 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 Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, della coerenza delle attività esecutive rispetto ai principi definiti nell'ambito delle Politiche, riferendo 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 Incentivazione basati su strumenti finanziari istituiti dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. n. 58/1998;
- ✓ formulazione pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e composizione del consiglio e alle figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna oltre che su eventuali limiti al numero di altre cariche assumibili dai consiglieri;
- ✓ proposizione al Consiglio di Amministrazione di candidati alla carica di amministratore nei casi di nomina per cooptazione in sostituzione di amministratori indipendenti.

- **Modalità di funzionamento del Comitato**

Nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato si riunisce collegialmente tutte le volte che il Presidente lo ritenga utile o ne facciano richiesta gli altri due componenti e comunque con la frequenza necessaria per l'adempimento delle proprie attribuzioni. Le riunioni del Comitato possono essere tenute in qualsiasi luogo, anche diverso dalla sede legale della Società. Per la validità delle deliberazioni collegiali è necessaria la presenza di almeno due componenti del Comitato.

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. Alle riunioni può presenziare un segretario scelto dal Presidente.

Si precisa che, come raccomandato dal Codice, il Comitato delibera, in relazione alle funzioni propositive attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati.

In particolare gli amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

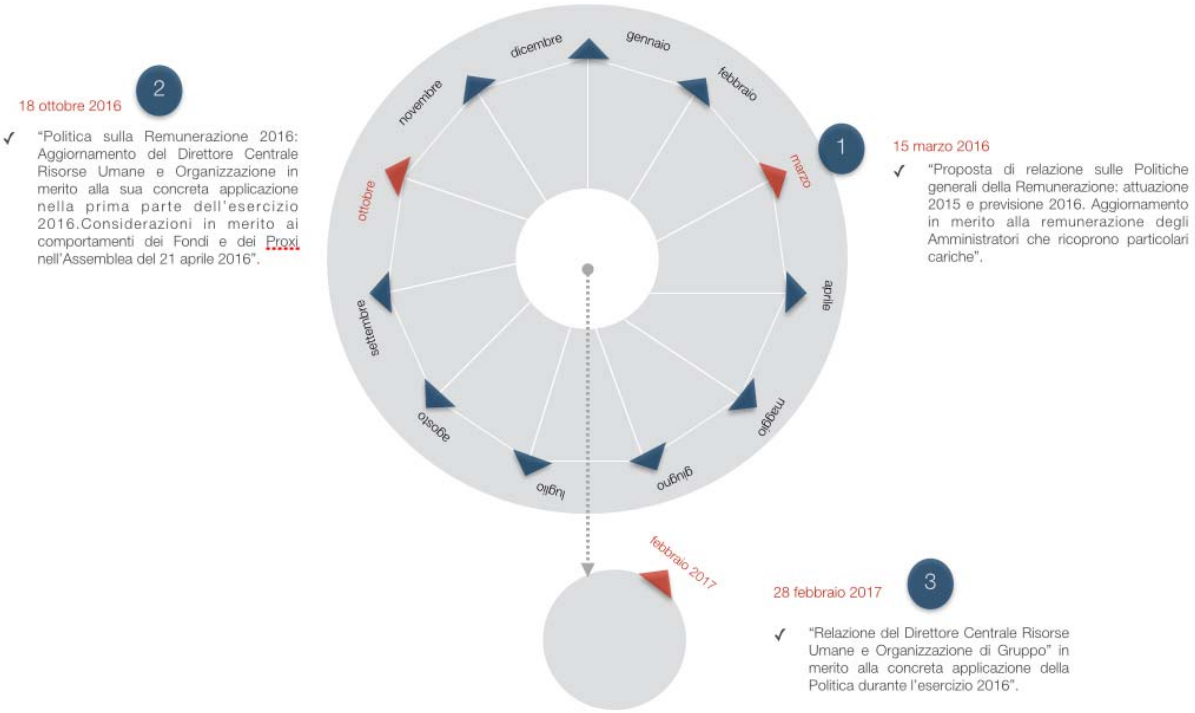
Nell'espletamento dei propri compiti, il Comitato accede alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei medesimi. Possono inoltre partecipare alle riunioni, su richiesta del Presidente del Comitato, i dirigenti della

Società - o altri soggetti - per fornire informazioni e valutazioni su singoli punti all'ordine del giorno.

- **Ciclo di attività del Comitato**

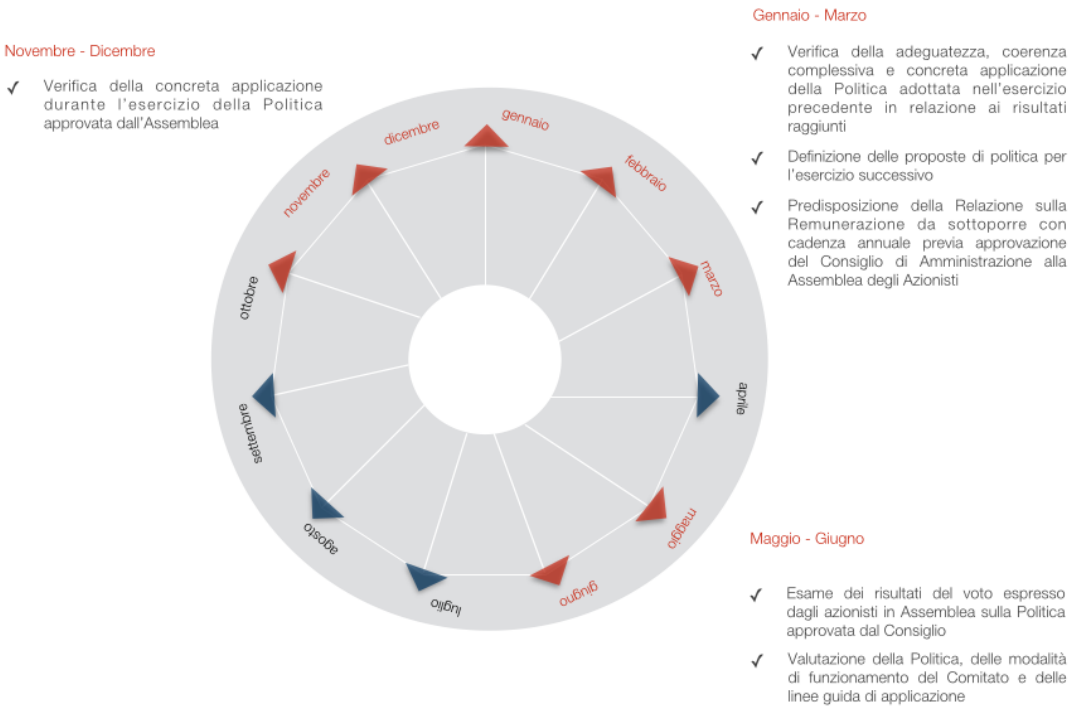
Attività svolte con riferimento all'esercizio 2016

Con riferimento all'esercizio 2016 il Comitato ha tenuto 3 riunioni, con una partecipazione dei membri del Comitato pari al 100%. Le riunioni sono state regolarmente verbalizzate. Nel grafico che segue sono sintetizzate date e contenuti delle riunioni tenute.



Attività programmate per il 2017

Nel 2017, le attività del Comitato si svolgeranno, in attuazione di un programma annuale, che prevederà le fasi riassunte nel grafico che segue.



2 - ***Finalità della Politica***

In termini generali la Politica è definita, in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, allo scopo di 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 e 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 di breve e di medio-lungo periodo, determinati con riferimento alle *performance* definite sia a livello consolidato che di specifiche aree di business o funzioni aziendali.

3 - ***Principi generali della Politica***

Coerentemente con le finalità generali sopra indicate, la Politica 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 medio-lungo termine, differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

4 - ***Le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione***

I contenuti di riferimento della Politica 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.

Agli Amministratori non esecutivi spetta il compenso fisso determinato dall'Assemblea 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 criterio è quello di attribuire ai membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione un compenso forfettario.

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

B) Amministratori esecutivi

(i) Amministratori investiti di particolari cariche nell'Emittente in conformità allo Statuto (Presidente/ Amministratore Delegato)

Agli Amministratori investiti di particolari cariche nell'Emittente, oltre al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, spetta il compenso (in forma fissa e/o variabile) determinato dal Consiglio di Amministrazione in conformità a specifica proposta del Comitato e con il parere favorevole del Collegio Sindacale anche in relazione alle disposizioni dell'art. 2389, III comma, cod. civ.

La componente variabile del compenso dell'Amministratore Delegato è determinata dal Consiglio di Amministrazione in conformità a specifica proposta del Comitato e con il parere favorevole del Collegio Sindacale anche in conformità ai criteri definiti nel paragrafo successivo anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(ii) Amministratori investiti di particolari cariche in una società controllata dall'Emittente avente rilevanza strategica (Presidente /Amministratore Delegato della controllata)

Il compenso degli Amministratori qualificati esecutivi in quanto investiti di particolari cariche all'interno di una società controllata dall'emittente avente rilevanza strategica (i.e. amministratori delegati e presidenti di una controllata avente rilevanza strategica quando ad essi vengano attribuite deleghe individuali di gestione o quando abbiano un ruolo specifico nell'elaborazione delle strategie aziendali) - in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti dell'Emittente in sede di nomina - è determinato dai competenti organi sociali della controllata, per quanto attiene la carica nella stessa ricoperta.

Una componente variabile della remunerazione può essere determinata e attribuita dai competenti organi della società controllata, anche su proposta dell'Amministratore Delegato dell'Emittente, tenuto conto degli obiettivi strategici e di *performance* della controllata, che siano predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore.

(iii) Amministratori esecutivi per incarichi direttivi nell'Emittente (*cnf*. incarichi direttivi connessi alla qualifica di direttore centrale finanza acquisti e sistemi informativi)

Agli Amministratori esecutivi con incarichi direttivi nell'Emittente, oltre al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, è riconosciuto, su determinazione dell'Amministratore Delegato, che si avvale della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, un pacchetto retributivo secondo i criteri definiti nel paragrafo successivo per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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, mutuate 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:

1. gli *Amministratori esecutivi*, in quanto Amministratori titolari di deleghe individuali di gestione o di incarichi direttivi nella Società;
2. i *Responsabili delle Aree di Business* in cui opera il Gruppo Mondadori;
3. 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 e ha un peso percentuale *non 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 a indici di *performance* sia a livello consolidato di Gruppo, sia a livello individuale di Business o di Funzioni Centrali.

I KPI utilizzati - *Key performance indicator*/indicatori chiave di *performance* (come esposti nella tabella che segue), nella norma ripresi dai dati di budget, sono normalmente di tipo quantitativo,in quanto gli obiettivi qualitativi vengono ammessi solo in eccezionali circostanze e comunque solo se correlati a elementi oggettivi di valutazione (es. tempi o completamento di progetti), e non sono soggetti a discrezionalità valutativa.

A garanzia del metodo adottato, i target vengono certificati dal Controllo di Gestione di Gruppo, sia in fase di assegnazione che di consuntivazione e il processo garantisce la tracciabilità e la trasparenza di ogni fase.

Inoltre lo schema di composizione degli MBO per i vertici dell'azienda è strutturato in modo tale da garantire la valutazione e il presidio dei principali aspetti della gestione.

Bilanciamento indicatori di performance nel sistema MBO

Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo	Obiettivi di Area di Business
Amministratore Delegato	100% KPI Utile Netto /Ebitda di Gruppo Fatturato Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN)	
Direttori Centrali	100% KPI Ebitda di Gruppo Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN) Gestione Costi	
Responsabili di Business	40-50% KPI Ebitda di Gruppo Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN)	60-50% KPI Ebitda di Area Indici Finanziari di Area (Free Cash Flow / PFN) Fatturato di Area

peso

Il meccanismo per il calcolo della retribuzione legata agli *MBO* annuali prevede una soglia minima di accesso per l'erogazione ***pari al 90%*** degli obiettivi assegnati e un compenso massimo liquidabile ***pari al 120%*** del premio base, ottenibile solo in caso di ***raggiungimento o superamento del 110%*** degli stessi obiettivi.

La definizione dei livelli di target alla base degli obiettivi annuali (*MBO*) è legata al raggiungimento generalmente di obiettivi di *performance* riferiti alle previsioni di 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.

Livelli di raggiungimento obiettivi	Conseguimento Obiettivi	Erogazione Bonus
	inferiore al 90%	0
	tra 100% e 90%	ridotto del 5% per ogni punto in meno di conseguimento degli obiettivi
	100%	100%
	tra 100% e 110%	aumentato del 2% per ogni punto di superamento degli obiettivi
	superiore 110%	120% (cap)

iii) la *componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)* Il Consiglio di Amministrazione del 21/03/2017, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine del 16/3/2017, ha approvato l'introduzione nel Gruppo, a partire dall'esercizio 2017, di un nuovo sistema di *Performance Shares* che preveda l'attribuzione gratuita di azioni Mondadori a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi triennali. L'adozione del Piano di *Performance Shares* (il "Piano") 2017-2019, sarà sottoposto all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017.

Le ragioni del passaggio ad un sistema di incentivazione con assegnazione di strumenti finanziari, confortato da una larga prassi di mercato, risiedono principalmente nella volontà di creare un legame più stretto tra l'azione del management e la creazione di valore riconosciuto per la Società.

Per questo motivo, gli ***obiettivi di performance*** triennali sono costituiti da due tipologie di indicatori.

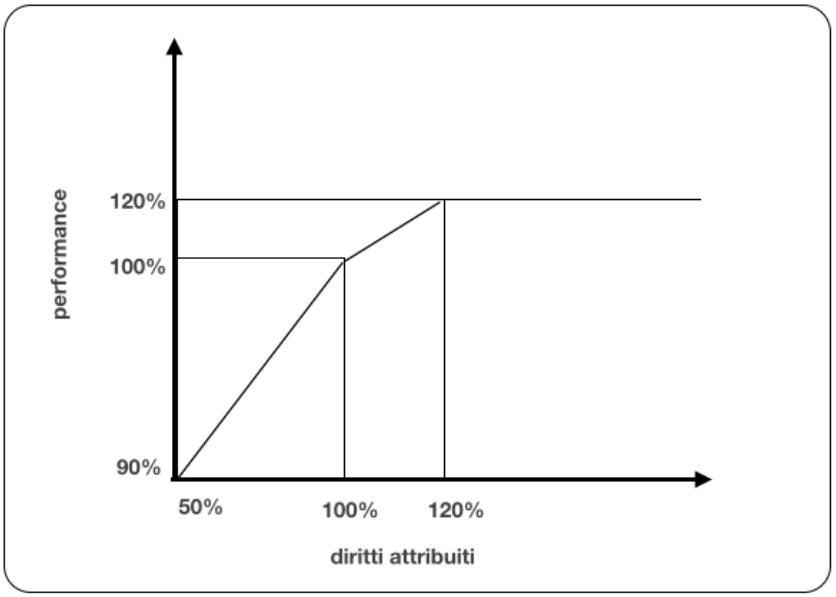
1. *obiettivi riferiti alla remunerazione degli azionisti*

- *Utile Netto* di Gruppo cumulato nel periodo
- *TSR – Total Shareholder Return* puntuale alla fine del periodo (confronto fra l'andamento del titolo e l'andamento medio dei titoli quotati al FTSE MIB All Share)

2. *indicatori di gestione funzionali alla valorizzazione del titolo*

- *EBITDA* di Gruppo cumulato nel periodo
- *Free Cash Flow* di Gruppo cumulato nel periodo

Ciascuno di questi obiettivi concorre in modo equilibrato (25%) alla composizione del risultato complessivo della *performance* mentre il riconoscimento del diritto all'attribuzione delle azioni viene commisurato al livello di raggiungimento del target al termine del periodo di *vesting*. Il meccanismo stabilito per il calcolo dei diritti spettanti prevede, per gli obiettivi di Gruppo cumulato di Utile Netto, EBITDA e *Free Cash Flow*, una soglia di accesso al 90% del target, con assegnazione del 50% delle azioni, una corrispondenza del risultato pieno al 100% del premio e cap al 120% in caso di superamento degli obiettivi triennali. Per quanto riguarda l'obiettivo del TSR, invece, si tratta di un meccanismo *on-off*.



Descrizione della correlazione tra performance e diritti attribuiti per Utile Netto, EBITDA e Free Cash Flow

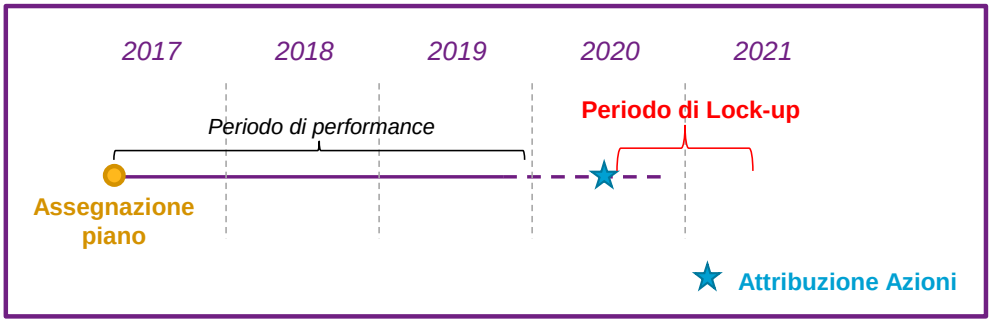
Il piano approvato è destinato ai Dirigenti Strategici (tra i quali l'amministratore esecutivo Oddone Pozzi) e ad alcuni selezionati dirigenti di seconda linea, come esplicitato nei documenti informativi pubblicati conformemente alla normativa, che ricoprono funzioni con un impatto rilevante per la creazione di valore per il Gruppo.

Tra i beneficiari del Piano 2017-2019, non è previsto l'Amministratore Delegato in quanto, come da delibera del Consiglio di Amministrazione, ancora ricompreso nel sistema di incentivazione LTI vigente e coincidente con la durata del mandato fino all'approvazione del bilancio 2017.

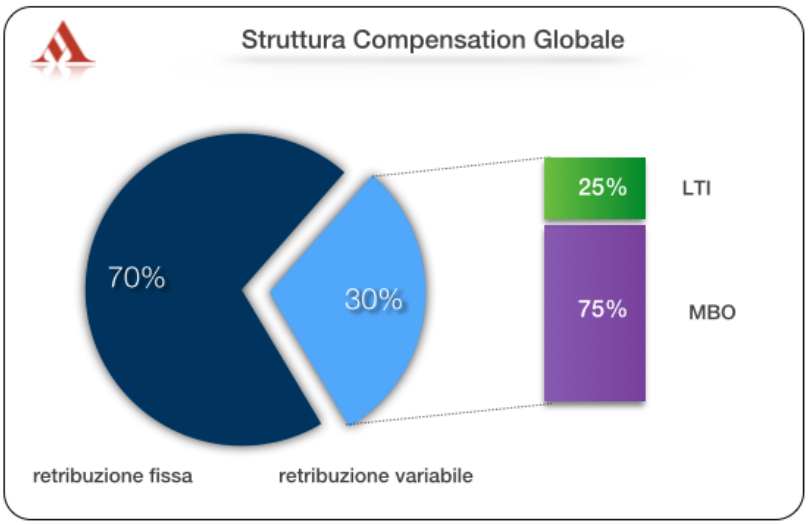
L'implementazione del nuovo modello prevede, per il periodo 2017-2019, l'assegnazione di *Performance Shares* nell'ambito un "piano chiuso triennale".
A partire dall'esercizio 2018, si ha intenzione di effettuare, previa deliberazione dei competenti organi, il passaggio ad un "piano *rolling*" articolato su tre cicli annuali, con relativo frazionamento delle assegnazioni per anno, pari a 1/3 del valore complessivo.

Al termine del triennio di *vesting*, viene comunque mantenuto un periodo ***lock-up*** di 12 mesi per il 20% delle azioni effettivamente attribuite.

Trattandosi di elementi retributivi finalizzati anche alla fidelizzazione dei ruoli più strategici per il buon governo dell'Azienda nel medio periodo, l'interruzione del rapporto di lavoro nel corso del periodo di *vesting* (cd. ***bad leaver***) determina l'automatica perdita del diritto di attribuzione.



L'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio-lungo periodo, rappresenta una percentuale variabile non inferiore al 30% della remunerazione annua complessiva.
Nell'ambito della retribuzione variabile complessiva, la componente riferita ai risultati di medio-lungo periodo ha un'incidenza, su base annua, non inferiore al 25%.



5 - ***Meccanismo di malus o claw-back***

È prevista l'adozione di un meccanismo di *claw-back* che consente di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata, o di trattenere remunerazioni variabili oggetto di differimento, il cui conseguimento sia avvenuto sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero la restituzione di tutti gli incentivi relativi all'esercizio (o agli esercizi) con riferimento al quale (o ai quali) sia stata accertata la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione. Analogamente è prevista la richiesta di restituzione in caso di commissione di gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico adottato dalla Società o delle procedure aziendali.
Il principio è formalizzato all'interno del regolamento reso disponibile agli interessati attraverso la *intranet* aziendale.

6 - ***Operazioni straordinarie***

In caso di operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo – quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni o cessioni societarie, cessazioni di attività, fusioni o scorpori, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda, operazioni aventi oggetto il capitale sociale, operazioni finanziarie o azionarie in grado di impattare sul valore di mercato del titolo – nonché modifiche legislative o regolamentari in grado di influire significativamente sugli obiettivi di *performance*, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione del Comitato, ha facoltà di apportare, discrezionalmente, tutte le modificazioni e integrazioni necessarie per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed

economici dei Piani e dei KPI alla base dei sistemi di incentivazione sia di breve che di medio-lungo termine riferiti all'Amministratore Delegato.

Eventuali modifiche che, nelle medesime ipotesi e con le stesse finalità, dovessero rendersi necessarie relativamente agli altri Dirigenti Strategici, potranno essere valutate dall'Amministratore Delegato.

7 – Bonus straordinari una – tantum

Possono essere previste erogazioni monetarie che premino occasionalmente, attraverso corresponsioni *una tantum* non incluse nelle componenti variabili della remunerazione. In un'ottica di *pay for performance*, si ritiene che l'erogazione di riconoscimenti una tantum ai manager di particolare significato strategico che si siano distinti attraverso contributi individuali eccezionali, costituisca un importante meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica e, dunque, di *retention* delle risorse eccellenti. La valutazione di tali risultati e dei corrispondenti contributi e prestazioni, è attribuita all'Amministratore Delegato, che si avvale del supporto della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.

8 - Piani di Compensi basati su strumenti finanziari

In relazione ai 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. n. 58/1998 e oggetto 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 e 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 al Piano di *Performance Shares*, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21/3/2017 su proposta del Comitato Remunerazione e

Nomine del 16/3/2017 e oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 27/4/2017 *(cnf. punto 4/C/iii)*, si rinvia per la descrizione al documento informativo pubblicato ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e disponibile sul sito www.mondadori.it (sezione *Governance*).

9 - I benefici non monetari

Ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono riconosciuti "*fringe benefits*" a carico della Società, a meno che non siano residenti all'estero. Relativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è invece riconosciuta un'assicurazione vita e medica integrativa rispetto alle coperture assicurative obbligatorie previste dai contratti collettivi di riferimento.

10 - I trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Per quanto riguarda gli Amministratori esecutivi o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'Azienda non prevede accordi *ex-ante* di cessazione della carica o risoluzione del rapporto che non siano in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, dalle leggi e dai contratti collettivi di riferimento.

11 - Benchmark utilizzati per la definizione della Politica

La definizione della Politica è stata elaborata con attenzione alle *best practice* presenti sul mercato senza, per questo, un riferimento specifico a particolari realtà aziendali.

Ai fini della definizione della nuova Politica il Gruppo Mondadori si è avvalso del supporto di primarie società di consulenza, per la definizione del nuovo strumento di incentivazione di medio-lungo periodo (*Performance Shares*) e per un confronto sui livelli di *compensation* del *Management.*

In termini generali, si rileva che la remunerazione complessiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita con attenzione a un *benchmark* di mercato e anche a una pluralità di elementi inclusa la capacità di contribuzione ai risultati, la *performance* lavorativa e la comparabilità con i livelli retributivi interni.

SEZIONE II – REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2016

La presente sezione della Relazione fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo evidenziandone la coerenza con le Politiche descritte nella prima sezione del documento pubblicato nel 2016.

PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Nel corso dell'esercizio 2016 le modalità attuative della Politica di Remunerazione sono state applicate nel rispetto delle finalità generali e dei principi di riferimento, relativi al medesimo esercizio, indicati nella sezione I della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 17 marzo 2016 e oggetto di deliberazione favorevole rispetto alla prima sezione da parte dell'Assemblea Ordinaria del 21 aprile 2016.

In conformità a quanto sopra, le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2016 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono articolate secondo principi e modalità differenti in merito alle componenti fisse e alle componenti variabili in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

In particolare, rimandando alle tabelle 1 e 3B per la rappresentazione dei valori puntuali:

A - Remunerazione degli Amministratori

Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono identificati, secondo la definizione riportata in sezione I, quali Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo.

Nel corso dell'esercizio 2016 sono stati erogati, in linea con le modalità procedurali definite nella Politica:

- *compensi fissi annui* spettanti per la carica di Amministratore, inclusi gli Amministratori non esecutivi, determinati dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 23 aprile 2015. In particolare l'Assemblea ha determinato un importo fisso annuo forfettario pari a euro 10.000 erogato, in uguale misura, a tutti gli Amministratori con una maggiorazione del 50% per il Presidente.

Gli importi individuali erogati nel 2016 sono in linea rispetto a quelli corrisposti per il precedente esercizio 2015 e per il precedente triennio di carica del Consiglio di Amministrazione;

- *ulteriori compensi fissi annui* spettanti agli Amministratori non esecutivi membri dei Comitati interni al Consiglio (Comitato Controllo e Rischi e Comitato Remunerazione e Nomine) già determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 cod. civ.
  Gli importi individuali erogati nel 2016 sono in linea rispetto a quelli corrisposti per il precedente esercizio 2015 e determinati come segue:
  - euro 25.000 per il Presidente,
  - euro 20.000 per l'Amministratore membro del Comitato.

  Ulteriori compensi fissi sono stati inoltre determinati con riferimento alla partecipazione degli Amministratori al Comitato Parti Correlate che, in considerazione dell'esiguo numero di riunioni effettuabili nel corso dell'esercizio, sono stati fissati in un gettone di presenza pari a euro 2.000 per ciascun Amministratore membro del Comitato, con la maggiorazione del 50% per il Presidente.

I compensi attribuiti agli Amministratori non esecutivi non sono legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o di tipo consolidato, o comunque a obiettivi di *performance* in genere.

Amministratori investiti di Particolari cariche in conformità allo Statuto: Presidente e Amministratore Delegato

Nel corso dell'esercizio 2016:

- non ha subito variazioni il compenso dell'Amministratore Delegato, Ernesto Mauri, quale determinato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2015, che ha confermato il pacchetto di remunerazione precedentemente in essere, con la sola differenza inerente all'incentivazione a lungo termine (*LTI*) che è stata rimodulata in coerenza con la scadenza triennale del mandato.

  Detto compenso, in linea con i principi e le finalità della Politica, risulta così articolato:

a) *componente fissa*: emolumento per la carica pari a euro 1.100.000 e corrispettivo relativo al patto di non concorrenza, di durata corrispondente alla vigenza del mandato, oltre a un anno successivo alla scadenza dello stesso, pari a euro 350.000;

b) *componente variabile assegnata*: riferita sia a obiettivi di singolo esercizio (*MBO* annuale) per euro 500.000, che di medio periodo riferiti all'intera durata del mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2017 per euro 2.700.000.
In conformità con i principi fissati dalla Politica, il peso delle componenti variabili è pari al 49% dell'intera remunerazione mentre, nell'ambito della *compensation* variabile, il peso della frazione di medio periodo è pari al 64%.

- Non ha subito variazioni l'importo del compenso del Presidente Marina Berlusconi, quale deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2015, rispetto a quello corrisposto per il triennio precedente, che risulta essere rappresentato da un emolumento fisso annuo per la carica determinato in euro 500.000 in conformità a specifica proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale espresso ai sensi dell'art. 2389 cod. civ.

B - Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono identificati, secondo la definizione riportata in sezione I, 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 e con i Direttori Centrali delle Funzioni *Corporate*.
Nel corso del 2016, si sono registrate le seguenti variazioni:

- Simonetta Bocca - Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, ha rassegnato le dimissioni in data 31 ottobre 2016.

Al 31 dicembre 2016, l'insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a seguito degli aggiornamenti organizzativi intercorsi e sopra descritti, risulta così composto:

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (al 31/12/2016)	
Enrico Selva Coddè	Responsabile Area di Business Libri Trade
Mario Maiocchi	Responsabile Area di Business Retail
Carlo Mandelli	Responsabile Area di Business Periodici Italia, Pubblicità e Internazionale
Carmine Perna	Responsabile Area di Business Mondadori France
Antonio Porro	Responsabile Area di Business Libri Educational

Alla data di approvazione della presente Relazione, la posizione di Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo è ricoperta, con decorrenza 9 gennaio 2017, dal dott. Daniele Sacco.

Nell'ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rientrano inoltre:

Ernesto Mauri	Amministratore Delegato
Oddone Maria Pozzi	Amministratore esecutivo Direttore Centrale Finanza, Acquisti e Sistemi Informativi

Il pacchetto retributivo attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è composto, coerentemente rispetto ai principi della Politica, dai seguenti elementi:

i. *la componente fissa*, costituita dallo stipendio base e da altre componenti monetarie non variabili. Nel corso del 2016 non sono state apportate modifiche agli importi erogati a tale titolo;

ii. *la componente variabile annuale (MBO)*, da liquidare in base al livello di raggiungimento dei target annuali di Budget.

Come approvato dal Consiglio di Amministrazione, anche per l'esercizio 2016 è stata mantenuta al 90% degli obiettivi la soglia minima di accesso per l'erogazione dell'*MBO* ed è stato mantenuto al 120% la soglia massima del premio ottenibile a fronte del superamento dei target previsti nella misura del 110%.

Nel 2016, la composizione degli obiettivi è stata correlata, mediamente, per il 47% a indicatori economici consolidati (nel 2015 per il 44%) e per il 53% a indicatori economici specifici di Business o di Funzione Centrale.

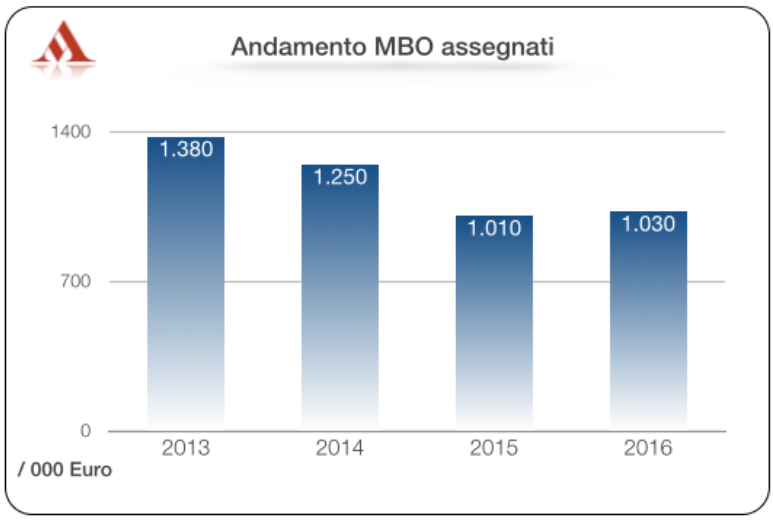
Nel 2016 il valore complessivo degli *MBO assegnati* è rimasto sostanzialmente invariato (+2%) rispetto all'esercizio precedente, a causa delle variazioni intervenute, tra il 2015 e il 2016, nella composizione dell'insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A livello di risultati consuntivi, grazie al buon andamento aziendale, si rileva un valore complessivo dei premi pari al +9%, che corrisponde però ad una erogazione effettiva del +2%, a causa della perdita del diritto al pagamento riferito alle dimissioni intervenute della dott.ssa Bocca.

Bilanciamento indicatori di performance nel sistema MBO 2016

Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo		Obiettivi di Area di Business	
Direttori Centrali (CFO,HR)	KPI	Ebitda di Gruppo 40% Free Cash Flow 40% Gestione Costi 10% Ebitda Rizzoli Libri 10%		
Responsabili di Business	KPI	Ebitda di Gruppo 30% Free Cash Flow 10%	KPI	Ebitda di Area 40% Free Cash Flow di Area 10% Fatturato di Area /Ebitda Rizzoli Libri 10%

peso



iii. *la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI).* È costituita da un Premio Speciale monetario liquidabile solo alla conclusione di un periodo triennale di riferimento e a fronte del raggiungimento di previsioni e/o obiettivi economico finanziari, sia consolidati che riferiti a singole aree di *business* o funzioni.

L'esercizio 2016 ricade nel triennio 2014/2015/2016, per il quale il Consiglio di Amministrazione del 2014 aveva deliberato di riattivare il Piano di Incentivazione a lungo termine per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sospeso per l'esercizio 2013. L'erogazione del Premio era prevista a condizione che il destinatario fosse ancora dipendente, non dimissionario, di società del Gruppo Mondadori al 1° gennaio 2017.

Tale sistema, coerentemente con i principi di riferimento dell'incentivazione a lungo termine *(LTI)*, così come definiti nelle Politiche, subordinava l'erogazione dell'incentivo al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

i. *obiettivi individuali di performance*: riferiti al raggiungimento, in ogni anno del triennio, di obiettivi annuali assegnati;
ii. *obiettivi individuali di business*: riferiti al raggiungimento dei target prefissati dal Piano Triennale al 31 dicembre 2016, relativamente alla propria Area di Business;
iii. *obiettivo consolidato a livello di Gruppo*: consuntivabile alla fine dell'esercizio 2016 e riferito all' utile netto di Gruppo definito nel Piano Triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 gennaio 2014

La determinazione del premio triennale (*LTI*) erogabile è in relazione al conseguimento di ognuno degli obiettivi sopra indicati, secondo il peso percentuale specificatamente assegnato a essi: 25% per ognuno dei target individuali e 50% per l'obiettivo consolidato di Gruppo.

L'ammontare assegnato delle remunerazioni legate a obiettivi di medio-lungo termine, a seguito della dinamica avvenuta nella composizione del gruppo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ha subito, nel 2016, una riduzione complessiva del 10,5%, riconducibile alle dimissioni della dott.ssa Bocca.
Relativamente ai risultati consuntivati con riferimento ai parametri di fine triennio (2016), si segnala che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti, con l'eccezione di tre

Obiettivi Individuali di Business, che porterà una riduzione dei premi erogabili pari al 12% del totale teorico.

Con la scadenza a chiusura dell'esercizio 2016, dei premi *LTI* assegnati - con l'esclusione soltanto di quello attribuito all'Amministratore Delegato perché coincidente con la scadenza del mandato riferita all'esercizio 2017 - la Società ha valutato l'opportunità di adottare un nuovo piano di incentivazione a lungo termine per il *Management*, anche al fine di creare un maggiore collegamento tra la creazione di valore nel medio e lungo termine e la remunerazione del Management.[cnf sez I]

Si conferma che il peso e i rapporti percentuali delle componenti fisse e variabili della remunerazione sopra descritte per il 2016 sono da considerarsi in linea rispetto ai parametri indicati nella Politica. In Particolare:

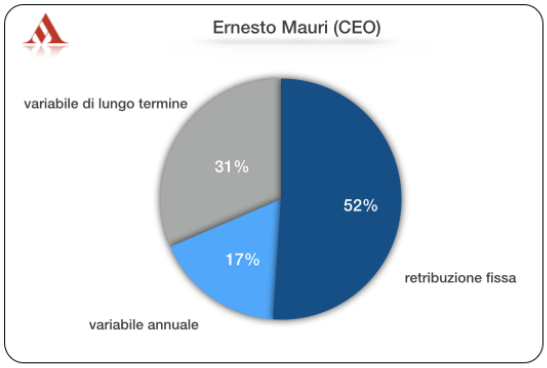
i) la componente fissa, costituita dallo stipendio base e da altre forme di remunerazione aventi carattere non variabile, rappresenta mediamente il 61% della remunerazione totale (a fronte di un peso percentuale massimo della componente fissa, stabilito nelle Politiche, non superiore al 70% della remunerazione complessiva);

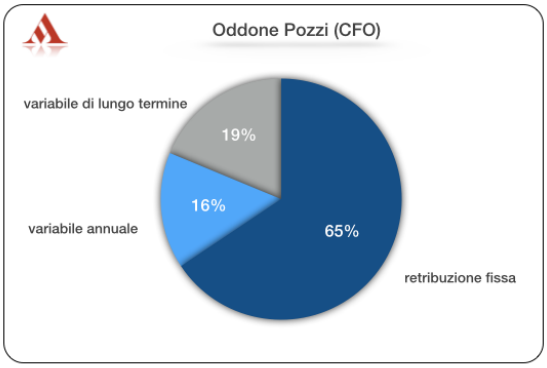
ii) l'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio-lungo periodo, rappresenta una percentuale pari al 39% della remunerazione annua complessiva (a fronte di una percentuale delle componenti variabili non inferiore al 30% della remunerazione annua complessiva, stabilita nelle Politiche);

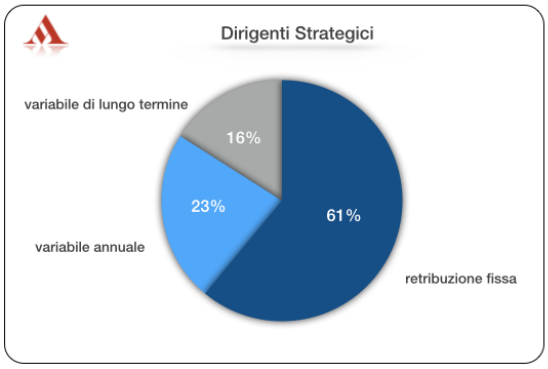
iii) rispetto al 100% della retribuzione variabile, il peso della componente correlata ai risultati di medio-lungo periodo, ha un'incidenza su base annua del 40% (a fronte di un'incidenza del peso percentuale della componente correlata ai risultati di medio-lungo periodo, stabilito nelle Politiche, non inferiore al 25% della retribuzione variabile complessiva).

Con riferimento all'esercizio 2016, l'ammontare della *compensation* totale si è incrementata del 2% a seguito dell'erogazione, a un Dirigente con Responsabilità Strategiche, di un premio speciale *una tantum* motivato dal particolare impegno profuso per il buon esito delle acquisizioni delle società Rizzoli Libri S.p.A. e Banzai Media Holding S.r.l. concluse nel corso del 2016.

TABELLE *MIX PAY:*







C - Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Nel corso del 2016, in conformità ai principi della Politica, sono state erogate le indennità di cessazione del rapporto di lavoro a favore di un Dirigente con Responsabilità Strategiche, dimissionario alla data del 30/12/2015. L'indennità è stata definita per importi inferiori al massimale del CCNL Dirigenti Industria.
L'importo complessivo è stato riportato nella tabella 1.

D - Informazioni sui Piani di Stock Option

Nell'esercizio 2016 non è stato dato corso ad assegnazioni legate a Piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari, né sono state esercitate opzioni relative al Piano di *Stock Option (Piano)*, istituito dall'Assemblea degli Azionisti con durata riferita al triennio 2009/2010/2011, per le quali erano in corso residui periodi di esercizio e che pertanto risultano scadute nel corso dell'esercizio in esame.

In tabella 2 sono riportati i dettagli in merito alle Opzioni assegnate nell'ambito del Piano.

SECONDA PARTE - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Schema 7-bis: relazione sulla remunerazione

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA 3B: Piani di Incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali 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, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

Tabella 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

2016

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					
BERLUSCONI MARINA ELVIRA	PRESIDENTE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	15.000 a) 500.000 b)						**515.000**		
MAURI ERNESTO	AMMINISTRATORE DELEGATO	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a) 1.100.000 b)		576.000			350.000 h)	**2.036.000**		
POZZI ODDONE	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a) 420.000 c)		626.600 n)		7.997		**1.064.597**		
BERLUSCONI PIER SILVIO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						**10.000**		
CANNATELLI PASQUALE	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						**10.000**		
ERMOLLI BRUNO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 28 LUGLIO 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	5.833 a)	11.666 e)					**17.499**		
AINIO PAOLO (*)	AMMINISTRATORE	28 LUGLIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2016	4.167 a)						**4.167**		
FORNERON MONDADORI MARTINA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						**10.000**		
MESSINA ALFREDO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)	8.333 e)					**18.333**		
PELLEGRINO DANILO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						**10.000**		
POLI ROBERTO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						**10.000**		
RENOLDI ANGELO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)	3.000 g) 25.000 d)				20.000 f)	**58.000**		
RESCA MARIO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						**10.000**		
ROSSELLO CRISTINA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)	20.000 d) 20.000 e) 2.000 g)					**52.000**		
SPADACINI MARCO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)	20.000 d) 25.000 e) 2.000 g)					**57.000**		
SUPERTI FURGA FERDINANDO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	60.000 a)					25.000 f)	**85.000**		
MINUTILLO FLAVIA DAUNIA	SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	40.000 a)						**40.000**		
GIAMPAOLO FRANCESCO ANTONIO	SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	40.000 a)						**40.000**		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	4 (m)			1.321.437 i)		1.124.050		22.464		**2.467.951**		260.000 l)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				**3.626.437**	**136.999**	**2.326.650**		**30.461**	**395.000**	**6.515.547**		**260.000**

(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**					
RESCA MARIO	MONDADORI RETAIL SPA PRESIDENTE	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	120.000 a)						**120.000**		
				40.000 i)						**40.000**		
MINUTILLO FLAVIA DAUNIA	MONDADORI SCIENZA SPA SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						**10.000**		
	RIZZOLI LIBRI SPA SINDACO EFFETTIVO	14 APRILE 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2018	8.533 a)						**8.533**		
GIAMPAOLO FRANCESCO ANTONIO	RIZZOLI LIBRI SPA SINDACO EFFETTIVO	14 APRILE 2016 31 DICEMBRE 2016	APPROVAZIONE BILANCIO 2018	8.533 a)						**8.533**		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	2 (m)			715.004 i)		710.080		22.806 o)		**1.447.890**		
(II) Compensi da controllate e collegate				**902.070**		**710.080**		**22.806**		**1.634.956**		
(III) Totale				**4.528.507**	**136.999**	**3.036.730**		**53.267**	**395.000**	**8.150.503**		**260.000**

(*) In data 28 luglio 2016 il Consiglio di Amministrazione, con delibera approvata dal Collegio Sindacale, ha cooptato Paolo Ainio quale nuovo componente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione in sostituzione dell'Amministratore dimissionario Bruno Ermolli. L'Amministratore cooptato rimarrà in carica sino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2016.

COLONNA (1): a) emolumenti deliberati dai competenti organi b) compensi per lo svolgimento di particolari cariche c) retribuzioni fisse da lavoro dipendente i) retribuzioni fisse da lavoro dipendente o da collaborazione

COLONNA (2): d) Comitato Controllo e Rischi e) Comitato Remunerazione e Nomine g) Comitato Parti Correlate

COLONNA (3): n) importo comprensivo anche di quanto corrisposto a titolo premio speciale *una tantum* per il buon esito delle delle operazioni di acquisizione del 99,99% di Rizzoli Libri S.p.A. e del 100% di Banzai Media Holding S.r.l.

COLONNA (4): o) importo inclusivo del valore dell'appartamento riconosciuto ad un dirigente con responsabilità strategiche residente all'estero

COLONNA (5): h) patto di non concorrenza di competenza 2015 f) compenso componente Organismo Vigilanza e Controllo

COLONNA (8): l) relativo a n.1 Dirigente con Responsabilità Strategiche con riferimento alle indennità di fine rapporto

COLONNA (B): m) numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica al 31/12/2016 compreso n. 1 Dirigente dimesso in data 31/10/2016.

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 (IV).

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 imponibilità 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 (difformi 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 internazionali1. 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.

1 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.

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 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 (•)
Marina Berlusconi	Presidente																
	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	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale			360.000												360.000	0	0
Ernesto Mauri	Amm. Del.																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	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	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale			70.000												70.000	0	0

Legenda

COLONNA (16): (•) Nell'esercizio 2016 il fair value delle stock option non ha impatto a conto economico, essendo stati contabilizzati i costi per stock option, coerentemente con il periodo di maturazione, a partire dalla data di assegnazione delle opzioni. Pertanto, il costo per stock option relativo al Piano 2009 è stato contabilizzato negli esercizi 2009/2010/2011, il costo per stock option relativo al Piano 2010 è stato contabilizzato negli esercizi 2010/2011/2012.

COLONNA (B): (••) Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica al 31 dicembre 2016 (incluso il dirigente cessato in data 31/10/2016).

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 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 (•)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	6 (••)																
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2010 CdA 21/07/2010 Cpr 19/07/2010	120.000	2,4693	dal 22/07/2013 al 21/07/2016										120.000	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale			120.000												120.000	0	0
(III) Totale complessivo			**550.000**												**550.000**	**0**	0

Legenda
COLONNA (16): (•) Nell'esercizio 2016 il fair value delle stock option non ha impatto a conto economico, essendo stati contabilizzati i costi per stock option, coerentemente con il periodo di maturazione, a partire dalla data di assegnazione delle opzioni. Pertanto, il costo per stock option relativo al Piano 2009 è stato contabilizzato negli esercizi 2009/2010/2011, il costo per stock option relativo al Piano 2010 è stato contabilizzato negli esercizi 2010/2011/2012.
COLONNA (B): (••) Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica al 31 dicembre 2016 (incluso il dirigente cessato in data 31/10/2016).

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[1], della data di assegnazione e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti a tale data;

[1] 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.

Note: a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.
Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).
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.

2016

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (1)

(1) 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)	
MAURI ERNESTO	AMMINISTRATORE DELEGATO		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015-2017 CdA 05/02/2015		450.000 a) 1.800.000 b)	2017 2017			450.000 b)	576.000
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale				**2.250.000**				**450.000**	**576.000**
POZZI ODDONE	AMMINISTRATORE		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2014-2016 CdA 27/03/2014	60.000 c) 180.000 d)		2016 2016		120.000 e)		266.600
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			**240.000**				**120.000**		**266.600**
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015-2017 CdA 05/02/2015				200.000 g)			
		Piano 2014-2016 CdA 27/03/2014	70.833 c) 416.667 d)			133.333 f)	112.501 e)		524.050
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2014-2016 CdA 27/03/2014	41.667 c) 300.000 d)			75.000 f)	83.334 e)		285.080
(III) Totale			**829.167**				**195.835**		**809.130**
(IV) Totale			**1.069.167**	**2.250.000**		**408.333**	**315.835**	**450.000**	**1.651.730**

a) riferito a obiettivi maturati 2016 soggetto a ulteriori condizioni da verificarsi al 31/12/2017
b) riferito a obiettivi soggetti a ulteriori condizioni da verificarsi al 31/12/2017
c) riferito a obiettivi maturati 2016 ed erogabili in quanto verificati in base a condizioni di fine triennio (2014-16)
d) riferito a obiettivi erogabili in quanto verificati in base a condizioni di fine triennio (31/12/2016)
e) riferito a obiettivi maturati in anni precedenti e erogabili in quanto verificati in base a condizioni di fine triennio (2014-16)
f) riferito a obiettivi non erogabili in quanto non verificati in base alle condizioni di fine triennio (2014-16)
g) importo non più erogabile per cessazione del rapporto

*** In colonna (4) Altri Bonus sono riportati i bonus di competenza dell'esercizio inclusi nell'importo complessivo indicato in tab.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. upfront).
Nella "Colonna 2B" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio o in esercizi successivi 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.
Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.
Qualora si adotti un criterio 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.

Schema n. 7- *ter* relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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 S.p.A. Si precisa che, salvo ove diversamente specificato, le partecipazioni indicate sono detenute direttamente a titolo di proprietà.

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

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.	-	-	-	-
Mauri Ernesto	Amministratore Delegato	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Berlusconi Pier Silvio	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	172.000	-	-	172.000
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
Pellegrino Danilo	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Poli Roberto	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Pozzi Oddone Maria	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.	-	-	-	-
Rossello Cristina	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Ainio Paolo **	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Spadacini Marco	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	8.000 [1]	-	-	8.000 [1]
Messina Alfredo	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Superti Furga Ferdinando	Presidente Collegio Sindacale	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Giampaolo Francesco Antonio	Sindaco Effettivo	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Minutillo Flavia Daunia	Sindaco Effettivo	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-

[1] azioni possedute dal coniuge.

* In carica fino al 28/07/2016.

** In carica dal 28/07/2016.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero 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'esrcizio in corso
6	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	1.000	-	1.000	0

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 e 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