

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-Monza-Brianza-Lodi 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 2018

GRUPPO  MONDADORI

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE	3
PREMESSA	4
EXECUTIVE SUMMARY	5
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2018	7
1 - GOVERNANCE DEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
a) <i>Organi e soggetti coinvolti</i>	7
b) <i>Il Comitato per la Remunerazione</i>	7
2 - FINALITÀ DELLA POLITICA	11
3 - PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA	12
4 - LE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	12
5 - MECCANISMO DI MALUS O CLAW-BACK	20
6 - OPERAZIONI STRAORDINARIE	20
7 - BONUS STRAORDINARI UNA TANTUM E PROGETTI SPECIALI	21
8 - PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	21
9 - I BENEFICI NON MONETARI	22
10 - I TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	22
11 - BENCHMARK UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA.....	22
SEZIONE II - REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2017	23
PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA	23
A - REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	23
B - REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	25
C - INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO	29
SECONDA PARTE - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO.....	30

Lettera del Presidente

Signori Azionisti,

ho il piacere di presentare la Relazione sulla Remunerazione 2018, in ottemperanza alle disposizioni vigenti.

In occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione desidero innanzi tutto ringraziare i miei Colleghi membri del Comitato, Cristina Rossello, Alfredo Messina e il Presidente del Collegio Sindacale, Ferdinando Superti Furga, che hanno condiviso con me questa esperienza e ricordare brevemente il lavoro di analisi, approfondimento e sviluppo che abbiamo svolto durante questo triennio.

In particolare, attraverso una costante programmazione delle attività, abbiamo proceduto alla implementazione della Politica di Remunerazione e al continuo monitoraggio del processo di attuazione degli strumenti a supporto.

Con il prezioso e attento contributo della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione, il Comitato ha definito, tra le attività di maggior rilievo, la predisposizione stessa della Relazione sulla remunerazione, l'introduzione delle clausole "Malus & Clawback", la riformulazione del Piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI), dopo una attenta valutazione della sua architettura e della concreta efficacia degli obiettivi di performance triennali adottati.

I nuovi Piani LTI "Performance shares" prevedono per il periodo 2017-2019 un "Piano chiuso triennale", mentre a partire dall'esercizio 2018 si avrà il passaggio a un "Piano Rolling" articolato su cicli annuali (con frazionamento delle assegnazioni per anno pari a 1/3 del valore complessivo riferito al "Piano Chiuso"), prevedendo un periodo di "lock up di 12 mesi" relativamente al 20% delle azioni effettivamente distribuite.

Il Comitato ritiene che nel sistema adottato la remunerazione del Top Management risulti trasparente e ben collegata alla creazione di valore nel medio-lungo periodo, assicurando allo stesso tempo una delle principali finalità della Politica stessa, cioè quella di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più qualificate a gestire con successo l'Azienda.

Un saluto e un augurio sincero va anche a coloro che saranno chiamati a far parte del prossimo comitato.

Confido che la relazione che viene sottoposta al Vostro esame possa testimoniare il costante impegno assicurato in questi anni dal Comitato e, anche a nome dei Colleghi, ringrazio sin d'ora per l'adesione che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione programmata per il 2018.

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 2018.

La **seconda sezione** illustra il consuntivo della politica effettivamente attuata nell'esercizio 2017 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 13 marzo 2018.

La prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 24 aprile 2018 (26 aprile 2018 in eventuale seconda convocazione) per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

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 29 marzo 2018.

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.

EXECUTIVE SUMMARY

La Politica per la Remunerazione è definita, in accordo con il modello di *governance* di cui la Società si è dotata, con le *best practice* di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina di Consob, al fine di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse con le qualità professionali rispondenti alle esigenze di sviluppo del Gruppo e, nel contempo, di garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, in una prospettiva di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine.

Ne consegue una Politica finalizzata prioritariamente al mantenimento di una forte correlazione tra retribuzione e *performance*, quale principale elemento di allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del *management*, nell'ottica del continuo miglioramento delle *performance* individuali e aziendali.

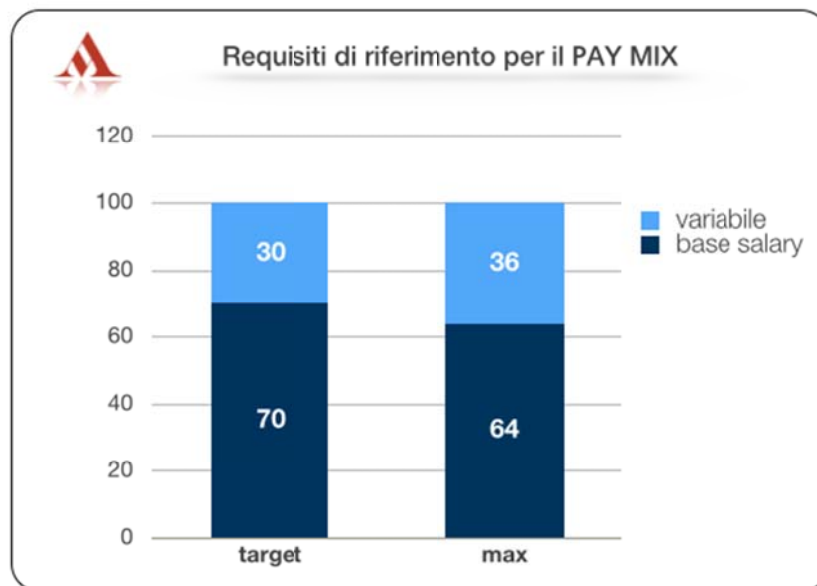
A tal fine, la Politica adottata propone un'architettura retributiva differenziata nelle sue componenti principali e coerente in particolare con i seguenti criteri:

- adeguato bilanciamento tra componente fissa e componente variabile, sia di breve che di medio-lungo periodo;
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di performance;
- definizione di limiti di oscillazione per le retribuzioni variabili di MBO e LTI.

Di seguito la sintesi delle finalità e caratteristiche delle principali componenti della Politica di remunerazione adottata:

Elemento Retributivo	Finalità	Caratteristiche
Componente fissa	La componente fissa ha la finalità di apprezzare l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto	Mira al progressivo allineamento della componente remunerativa rispetto all'incarico ricoperto, all'impegno richiesto e a criteri di equità interna ed esterna, determinati sulla base di <i>benchmark</i> di mercato <u>Il peso della remunerazione fissa nella compensation totale non può essere superiore al 70%</u>
Componente variabile a breve termine (MBO)	La componente variabile a breve termine è finalizzata a promuovere e rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali	E' conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi annuali correlati a indici di performance sia a livello consolidato di Gruppo, sia a livello individuale di Business o di Funzioni Centrali, definiti in base a valori di budget e misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi. La variabilità del target è tra il 90% e il 110%. <u>Il peso della remunerazione variabile di breve termine a target, nella compensation totale, non può essere inferiore al 22,5%</u>
Componente variabile di medio lungo termine (LTI)	La componente variabile a lungo termine è volta a promuovere l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti, creando un più stretto legame tra l'azione del management e la creazione di valore riconosciuto per la società	E' realizzata prevalentemente attraverso Piani di attribuzione di strumenti finanziari (Piani Performing Shares - chiuso e rolling) a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi triennali di gruppo. Le assegnazioni sono definite in allineamento all'incarico ricoperto e a criteri di equità interna ed esterna, determinati anche sulla base di <i>benchmark</i> di mercato. Le condizioni di performance sono identificate in: Utile Netto di Gruppo cumulato nel periodo e TSR puntuale alla fine del periodo (obiettivi riferiti alla remunerazione degli azionisti) e a Ebitda di Gruppo cumulato nel periodo e Free Cash Flow di Gruppo cumulato nel periodo (indicatori di gestione funzionali alla valutazione del titolo). La variabilità ammessa per il target è tra il 90% e il 120%. Sono previste clausole di claw back e di lock up del 20% (al netto delle tasse) per 12 mesi. <u>Il peso della componente variabile LTI a target, nella compensation totale, non può essere inferiore al 7,5%</u>
Bonus Straordinari/ Una tantum	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, può costituire un meccanismo di selettività meritocratica e di <i>retention</i> delle risorse eccellenti	Possono essere previste erogazioni monetarie che premiano occasionalmente, attraverso corrisposizioni una tantum non incluse nelle componenti variabili della remunerazione, sulla base di attente valutazioni dei risultati e dei contributi, in occasione di operazioni straordinarie o performance particolarmente significative riferite alla realizzazione di progetti specifici
Benefit	Generano un valore e contributo economico distinto dalle altre forme di remunerazione	Il pacchetto dei benefit si compone di assicurazione vita - medica integrativa. In caso di residenza all'estero, sono riconosciuti benefit relativi ad housing e auto

Con riferimento a quanto sopra esposto, si riassumono nel grafico seguente i requisiti minimi del *pay mix*, a target e massimo, previsto per Amministratori Esecutivi* e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



**Per gli Amministratori Esecutivi una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione (6.P.2./6.P.4. Codice di Autodisciplina), ciò ad eccezione del Presidente, il cui pacchetto retributivo si compone del solo emolumento determinato in misura fissa da Assemblea e da CdA.*

Per gli Amministratori Non Esecutivi non è prevista, in linea con le *best practice* di mercato (6.P.2.- 6.C.4 Cod. Autodisciplina), una componente legata ai risultati economici dell'Emittente. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto anche della eventuale partecipazione a uno o più comitati endoconsigliari. E' dunque riconosciuto un compenso fisso determinato dall' Assemblea cui si aggiunge, per gli amministratori componenti di comitati, un compenso fisso determinato dal CdA, in considerazione della carica ricoperta (Presidente-Membro).

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2018

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.

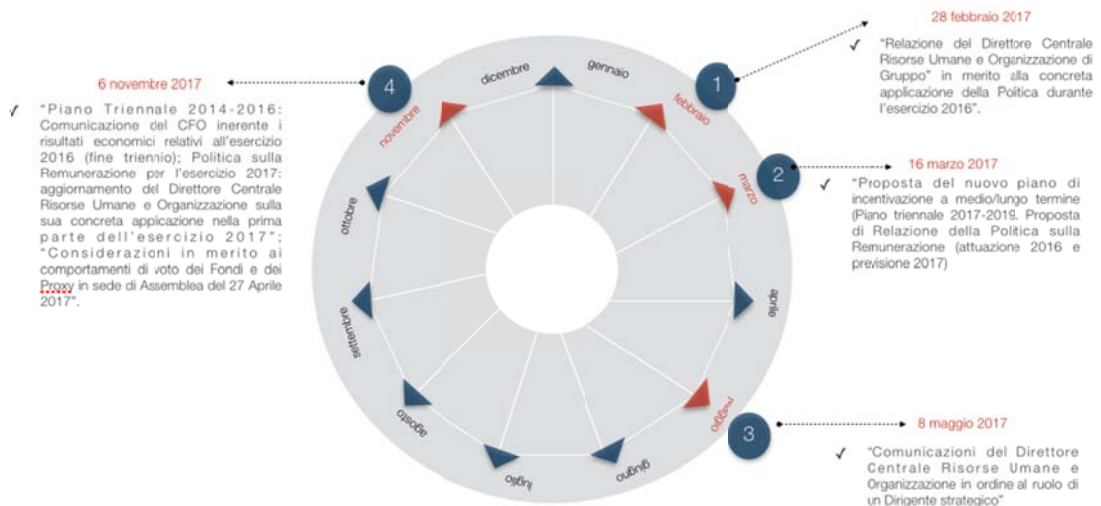
Nell'espletamento dei propri compiti, il Comitato accede alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei medesimi. Possono inoltre

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**

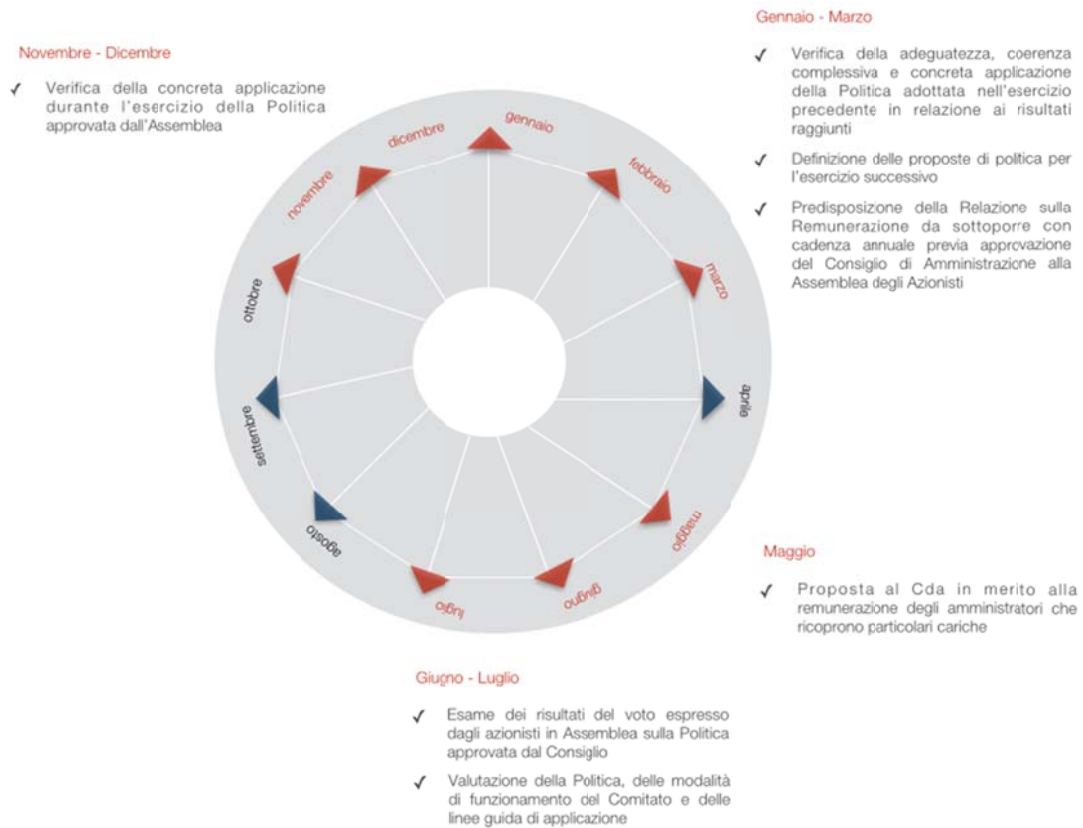
Attività svolte con riferimento all'esercizio 2017

Con riferimento all'esercizio 2017 il Comitato ha tenuto 4 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 2018

Nel 2018, 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 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 a 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, 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:

1. gli *Amministratori esecutivi*, in quanto Amministratori titolari di deleghe individuali di gestione o di incarichi direttivi nella Società;
2. i *Responsabili* delle principali *Aree di Attività* e *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 e ha un peso *non inferiore al 22,5%* della retribuzione complessiva;

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	<p>100% KPI</p> <p>Utile Netto /Ebitda di Gruppo Fatturato Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN)</p>	
Direttori Centrali	<p>100% KPI</p> <p>Ebitda di Gruppo Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN) Gestione Costi</p>	
Responsabili di Business	<p>40-50% KPI</p> <p>Ebitda di Gruppo Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN)</p>	<p>60-50% KPI</p> <p>Ebitda di Area Indici Finanziari di Area (Free Cash Flow / PFN) Fatturato di Area</p>

 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.

Conseguimento Obiettivi		Erogazione Bonus
Livelli di raggiungimento obiettivi	inferiore al 90%	0
	tra 100% e 90%	ridotto del 5% (da 95% a 50%) per ogni punto in meno di conseguimento degli obiettivi
	100%	100%
	tra 100% e 110%	aumentato del 2% (da 102% a 120%) per ogni punto di superamento degli obiettivi
	superiore 110%	120% (cap)

iii) la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI). L'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2017 - su proposta del Consiglio di Amministrazione del 21/03/2017 - ha approvato l'introduzione nel Gruppo, a partire dall'esercizio 2017, dello strumento di incentivazione di medio-lungo periodo delle *Performance Shares*, consistente in un'attribuzione gratuita di azioni Mondadori a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi triennali.

Le ragioni del passaggio da un sistema di incentivazione prevalentemente *cash* a un sistema 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, garantendo prioritariamente il mantenimento di una forte correlazione tra retribuzione e *performance*, quale principale elemento di allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del *management*, nell'ottica del continuo miglioramento delle *performance* individuali e aziendali.

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

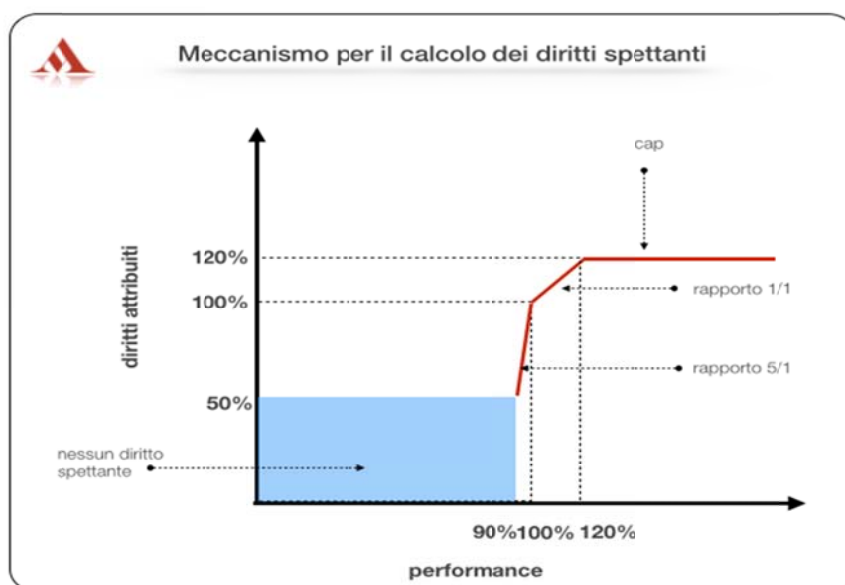
1. obiettivi riferiti alla remunerazione degli azionisti

- *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 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

L'Assemblea ha quindi approvato, per il triennio 2017-2019, un "Piano Chiuso" destinato ai Dirigenti Strategici (tra i quali l'amministratore esecutivo Oddone Pozzi) e ad alcuni selezionati dirigenti di seconda linea, che ricoprono funzioni con un impatto rilevante per la creazione di valore per il Gruppo.

Tra i beneficiari del Piano approvato per il triennio 2017-2019, come esplicitato nei documenti informativi pubblicati conformemente alla normativa, non è stato previsto l'Amministratore Delegato in quanto, come da delibera del Consiglio di Amministrazione, ancora ricompreso nel sistema di incentivazione LTI cash vigente e coincidente con la durata del mandato fino all'approvazione del bilancio 2017.

Terminata la fase di passaggio allo strumento delle Performance Shares attraverso l'adozione del citato "Piano Chiuso 2017-2019", in coerenza con

l'intento già espresso nella Relazione per la Remunerazione 2017, a partire dall'esercizio 2018, previa deliberazione dei competenti organi, si prevede l'avvio di un "Piano *Rolling*", largamente utilizzato nelle prassi di mercato.

Il nuovo Piano *Rolling* sarà ugualmente destinato ai Dirigenti Strategici del Gruppo e ad alcuni selezionati dirigenti di seconda linea e verrà articolato, previa approvazione dei competenti organi, su cicli annuali, con *vesting* triennale.

Gli obiettivi assegnati per ogni ciclo, in continuità e coerenza, saranno basati sui medesimi KPI del Piano 2017-2019 (Utile Netto, EBITDA e *Free Cash Flow* di Gruppo, oltre al TSR) e sono legati al raggiungimento dei *target* stabiliti dai Piani Triennali definiti di anno in anno. Questo permette di mantenere sempre elevato il coinvolgimento del gruppo dirigente in relazione alla capacità di adeguare la propria azione all'evoluzione della strategia aziendale e del contesto generale.

A ogni ciclo verrà assegnato un definito numero di azioni, fissato per il triennio 2018-2020 pari a 1/3 del valore del premio previsto per il 2017.



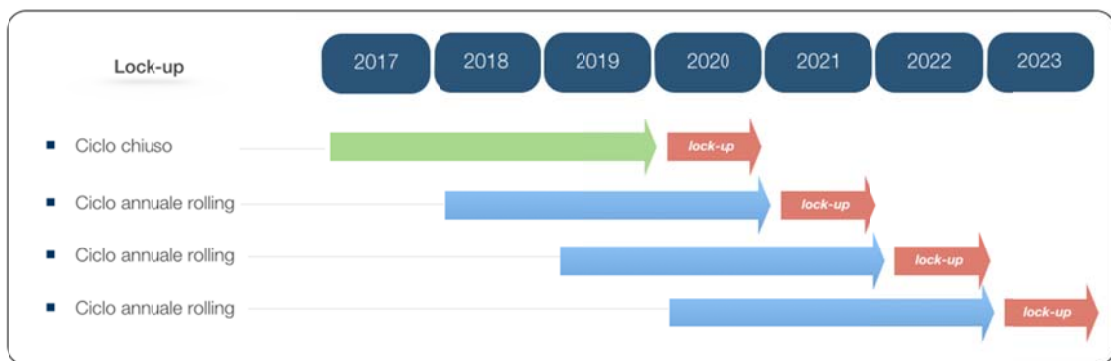
Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, per il triennio 2018-2020, si propone di seguire la medesima struttura di LTI seguita per i Dirigenti Strategici, al fine di favorire, a garanzia dell'interesse degli azionisti, la massima integrazione del gruppo dirigente (vedi Codice Autodisciplina).

A partire dall'anno in corso, anche l'AD entra quindi a far parte dei beneficiari del sistema di *Performance Shares* a cicli *rolling* annuali, condividendo i medesimi obiettivi triennali ed i medesimi meccanismi di calcolo di *payout* previsti per il *management*.

Per coerenza con la durata del mandato, l'Amministratore Delegato parteciperà, previa deliberazione dei competenti organi, ai Piani 2018-2020 e 2019-2021, con corrispondente assegnazione di un numero di azioni per ciclo pari al 50% dell'importo complessivo previsto per l'intero mandato.

Al termine del triennio di *vesting*, viene comunque mantenuto un periodo **lock-up** di 12 mesi per il 20% delle azioni attribuite (al netto del pagamento delle imposte). Resta facoltà del Consiglio di Amministrazione aumentare la quota di azioni destinata al *lock-up*.

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* per i cosiddetti **bad leaver** determina l’automatica perdita del diritto di attribuzione mentre nel caso di **good leaver** è già previsto un trattamento di miglior favore (consultare per i dettagli il documento informativo).

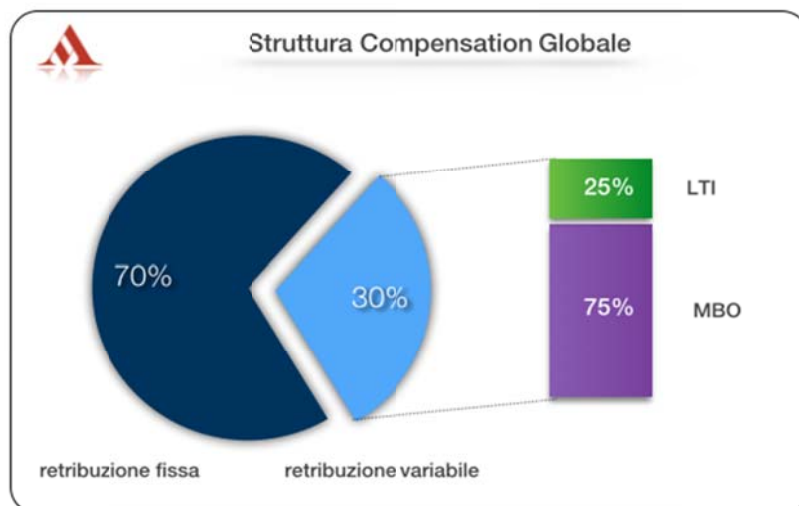


In caso di presenza di progetti rilevanti e specifici per l’evoluzione strategica di una singola Area di *business*, con durata almeno biennale, una parte del compenso variabile di medio-lungo periodo, previa l’approvazione degli organismi competenti, può essere destinato a questo scopo mediante l’utilizzo di strumenti *cash*.

Il Dirigente Strategico interessato, riceverà il compenso predefinito a fine del periodo pluriennale, in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati e secondo lo stesso calcolo di erogazione definito per l’attribuzione delle azioni con lo strumento del *Performance Shares*.

L’insieme delle componenti variabili, annuali e di medio-lungo periodo, rappresenta una percentuale variabile non inferiore al 30%, a *target*, 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%, ovvero al 7,5% della remunerazione complessiva.



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, qualora e laddove lo ritenga necessario, di apportare, discrezionalmente, tutte le modificazioni e integrazioni utili 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 e progetti speciali

In un'ottica di *pay for performance*, si ritiene che l'erogazione di riconoscimenti occasionali a 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.

In coerenza a ciò possono quindi essere previste erogazioni monetarie, non incluse nelle componenti variabili della remunerazione, che premino occasionalmente prestazioni straordinarie, attraverso *una tantum* o attraverso l'assegnazione di *premi variabili predefiniti* legati alla realizzazione di progetti specifici.

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*, oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2018 su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine del 6 marzo 2018, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, e da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2018 si rinvia per la descrizione al/i documento informativo pubblicato/i 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 benefit*" 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 realizzazione della nuova Politica, il Gruppo Mondadori si è avvalso del supporto di primarie società di consulenza, per la definizione dei Piani 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 2017

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 2017.

PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Nel corso dell'esercizio 2017 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 21 marzo 2017 e oggetto di deliberazione favorevole rispetto alla prima sezione da parte dell'Assemblea Ordinaria del 27 aprile 2017.

In conformità a quanto sopra, le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2017 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, 3A 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 2017 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 2017 sono in linea rispetto a quelli corrisposti per il precedente esercizio 2016 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 2017 sono in linea rispetto a quelli corrisposti per il precedente esercizio 2016 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 2017:

- non ha subito variazioni il compenso dell'Amministratore Delegato, Ernesto Mauri, come 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,

Bilanciamento indicatori di performance nel sistema MBO 2017	
Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo
Amministratore Delegato	Utile netto di Gruppo 30%
	Ebitda di Gruppo 30%
	Fatturato 10%
	Free Cash Flow 30%
	KPI
	peso

che di medio-lungo 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-lungo periodo è pari al 64%.

Si segnala che con la chiusura dell'esercizio 2017, scade il triennio di riferimento per l'attribuzione dell'incentivo LTI *cash* assegnato all'Amministratore Delegato con delibera del C.d.A. del 2015 e basato sul rispetto dei seguenti KPI:

- 1) Utile netto di Gruppo
- 2) Continuità di *performance* nel triennio (rilevata in base al pagamento degli incentivi annuali (MBO) in ogni anno del periodo).

Come successivamente esposto nelle tabelle 1) e 3b), l'LTI è interamente erogabile in quanto entrambe le condizioni sono state raggiunte.

- 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.

Nel corso del 2017, si sono registrate le seguenti variazioni:

- a far data dal 9 gennaio 2017 il dr. Daniele Sacco ricopre la posizione di Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.
- il dr. Mario Maiocchi - Responsabile Area di *Business Retail* ha rassegnato le dimissioni in data 30 marzo 2017 e con decorrenza 5 giugno 2017 tale posizione è rivestita dal dr. Pierluigi Bernasconi;

Al 31 dicembre 2017, l'insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a seguito degli aggiornamenti organizzativi intercorsi e sopra descritti, risulta così composto:

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (al 31/12/2017)	
Enrico Selva Coddè	Responsabile Area di Business Libri Trade
Pierluigi Bernasconi	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
Daniele Sacco	Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione

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

Più specificatamente:

- i. la componente fissa, costituita dallo stipendio base e da altre componenti monetarie non variabili, non ha subito effetti rilevanti restando, nel complesso, praticamente invariata (+0,3%).
- ii. la componente variabile annuale (MBO), da liquidare in base al livello di raggiungimento dei *target* annuali di *budget*. Anche in questo caso, gli adeguamenti introdotti hanno comportato un incremento pari al 2,1% della remunerazione variabile di breve periodo, correlata al raggiungimento del 100% dei target.

Nel 2017, la composizione degli obiettivi è stata correlata per il 40% a indicatori economici di Gruppo (80-90% nel caso dei Direttori Centrali Funzioni Corporate) e per il 60% a indicatori economici specifici di *Business* o di Funzione Centrale.

A livello di risultati consuntivi si rileva un valore erogabile, inclusivo dell'Amministratore Delegato, dei premi MBO pari all'89% della remunerazione variabile teorica.

Bilanciamento indicatori di performance nel sistema MBO 2017		
Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo	Obiettivi Dir. Centrali / Area di Business
Direttori Centrali (CFO,HR)	Ebitda di Gruppo (CFO, HR) 40%	KPI Gestione Costi (CFO, HR) 10-20%
	KPI Free Cash Flow (CFO, HR) 20-40%	
	Costo del Lavoro (HR) 30%	
Responsabili di Business	Ebitda di Gruppo 30%	KPI Ebitda di Area 30%
	KPI Free Cash Flow 10%	
	Free Cash Flow di Area 20%	
		Fatturato di Area /Ebitda Rizzoli Libri 10%

● peso

- iii. la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI). Con l'approvazione della Politica sulla Remunerazione 2017 da parte della Assemblea degli Azionisti del 27 Aprile 2017 è stata introdotto il nuovo strumento del Piano *Performance Shares* per l'incentivazione di medio-lungo periodo dei Dirigenti Strategici, in sostituzione dei meccanismi *Total Cash* in vigore fino alla chiusura dell'esercizio 2016.

L'innovazione del 2017 non ha riguardato l'Amministratore Delegato in quanto nei suoi confronti era ancora attivo il precedente Piano 2015-2017.

Il cambiamento si è reso necessario, nell'ambito di una più generale strategia di adeguamento agli strumenti di *executive compensation* più apprezzati e diffusi sul mercato delle società quotate.

Il Piano, ha come riferimento il triennio 2017-2019 e comporta l'attribuzione di un premio in azioni della Società al conseguimento, nel triennio, di predeterminati obiettivi quantitativi.

I KPI di riferimento per la valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi, sono i seguenti:

Obiettivi di Performance triennio 2017-19					
Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo		% raggiungimento target	% calcolo premio	
Obiettivi riferiti alla remunerazione degli azionisti	KPI	Utile netto	25%	90%-120%	50%-120%
		Total Shareholder Return (TSR)	25%	on-off	0%-100%
Obiettivi gestionali funzionali alla valorizzazione del titolo	KPI	Ebitda di Gruppo	25%	90%-120%	50%-120%
		Free Cash Flow	25%	90%-120%	50%-120%

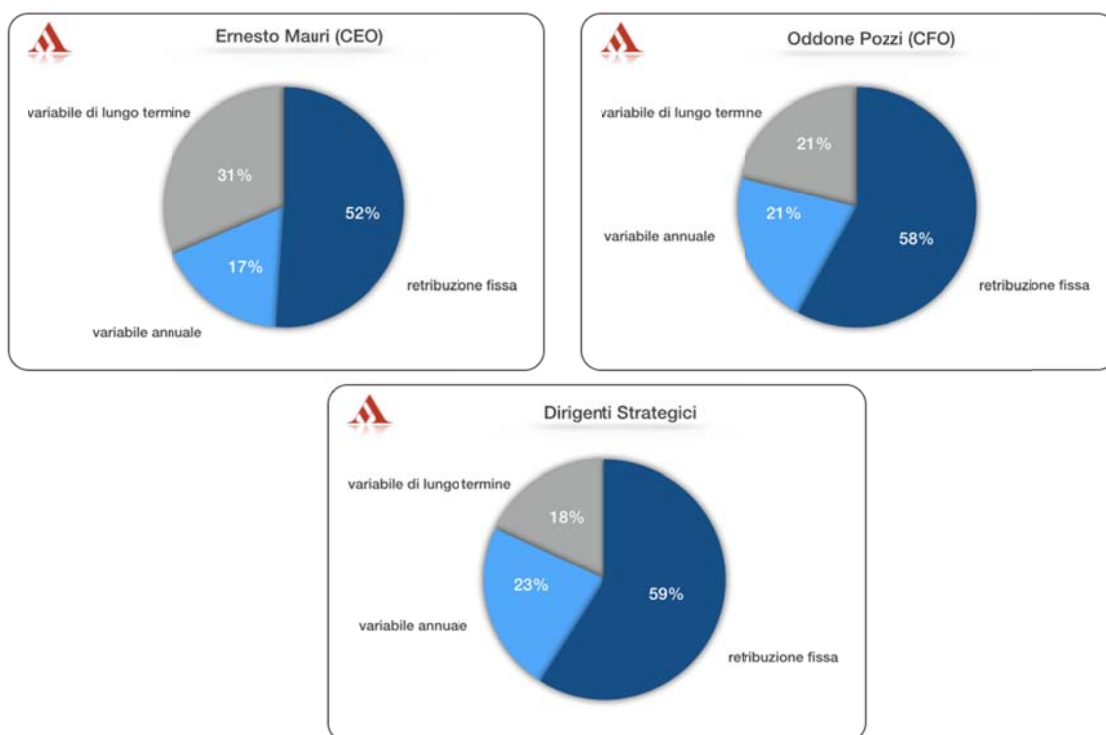
● peso

Con riferimento alle remunerazioni dei Dirigenti Strategici (con esclusione dell'Amministratore Delegato), si conferma che il peso e i rapporti percentuali delle componenti fisse e variabili della remunerazione sopra descritte per il 2017 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 59% (61% nel 2016) della remunerazione totale (a fronte di un peso percentuale massimo della componente fissa, stabilito nelle Politiche, non superiore al 70% della remunerazione complessiva). Nessuno degli interessati ha un *base salary* superiore al 70%;
- ii) l'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio-lungo periodo, rappresenta una percentuale pari al 41% (39% nel 2016) della remunerazione annua complessiva (a fronte di una percentuale delle componenti variabili non inferiore al 30% della remunerazione annua complessiva, stabilita nelle Politiche). Nessuno degli interessati ha una remunerazione variabile complessivamente inferiore al 30%;

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 44% (40% nel 2016), 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 complessivi. Nessuno degli interessati ha un LTI inferiore a questo limite.



C - Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Nel corso del 2017, 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 marzo 2017. L'indennità è stata definita per importi inferiori al massimale del CCNL Dirigenti Commercio. L'importo complessivo è stato riportato nella tabella 1.

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 [La tabella non è oggetto di compilazione in quanto in relazione all'esercizio di riferimento non sono attivi piani di Stock Option]

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock options, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli 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

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)
Cognome e Nome	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 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	15.000 a)						515.000		
				500.000 b)								
MAURI ERNESTO	AMMINISTRATORE DELEGATO	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)		3.198.000			350.000 h)	4.658.000		
				1.100.000 b)								
POZZI ODDONE	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)		152.400		6.246		588.646		
				420.000 c)								
BERLUSCONI PIER SILVIO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						10.000		
CANNATELLI PASQUALE	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						10.000		
AINIO PAOLO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						10.000		
FORNERON MONDADORI MARTINA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						10.000		
MESSINA ALFREDO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)	20.000 e)					30.000		
PELLEGRINO DANILO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						10.000		
POLI ROBERTO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						10.000		
RENOLDI ANGELO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)	3.000 g)				20.000 f)	58.000		
					25.000 d)							
RESCA MARIO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						10.000		
ROSSELLO CRISTINA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)	20.000 d)					52.000		
					20.000 e)							
					2.000 g)							
SPADACINI MARCO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)	20.000 d)					57.000		
					25.000 e)							
					2.000 g)							
SUPERTI FURGA FERDINANDO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	60.000 a)					25.000 f)	85.000		
MINUTILLO FLAVIA DAUNIA	SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	40.000 a)						40.000		
GIAMPAOLO FRANCESCO ANTONIO	SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	40.000 a)						40.000		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	4 (m)			1.417.943 i)		539.800		22.566		1.980.309		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.722.943	137.000	3.890.200		28.812	395.000	8.173.955		0
RESCA MARIO	MONDADORI RETAIL SPA PRESIDENTE	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2019	120.000 a)						200.000		
				80.000 i)								
MINUTILLO FLAVIA DAUNIA	MONDADORI SCIENZA SPA SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 a)						25.196		
	RIZZOLI LIBRI SPA SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2018	10.000 a)								
	MONDADORI ELECTA SPA SINDACO EFFETTIVO	11 APRILE 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2019	5.196 a)								
GIAMPAOLO FRANCESCO ANTONIO	RIZZOLI LIBRI SPA SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2017 31 DICEMBRE 2017	APPROVAZIONE BILANCIO 2018	12.000 a)						12.000		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	3 (m)			641.869 i)		116.000		16.999 o)		774.868		1.434.667 l)
(II) Compensi da controllate e collegate				879.065		116.000		16.999		1.012.064		
(III) Totale				4.602.008	137.000	4.006.200		45.811	395.000	9.186.019		1.434.667

DESCRIZIONE COLONNE

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, cod. civ. (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 (difforni 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.

* 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.

NOTE

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 (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 2017; 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 31/12/2017 compreso n. 1 Dirigente dimesso in data 30/03/2017.

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair Value</i>
POZZI ODDONE MARIA	Consigliere												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di <i>Performance Shares</i> 2017 - 2019 (dilibera assembleare 27 aprile 2017)			316.233	585.032	1/01/2017-31/12/2019	13/09/2017	1,90				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano (data relativa delibera)											
(III) Totale						585.032							
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di <i>Performance Shares</i> 2017 - 2019 (dilibera assembleare 27 aprile 2017)			1.018.974	1.885.102	1/01/2017-31/12/2019	13/09/2017	1,90				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano (data relativa delibera)											
(III) Totale						1.885.102							(*)

Note

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

Nella tabella, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:

- gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non *vested* nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di *divesting*;
- gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con l'indicazione del *fair value* alla data di assegnazione (1), del periodo di *divesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e non attribuiti;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e attribuiti, con indicazione del valore alla data di maturazione;
- il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.

Per **periodo di *vesting*** si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

Gli **strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti** sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*).

Il **valore alla data di maturazione** è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole *lock up*), alla fine del periodo di *divesting*.

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

- il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all'inizio dell'esercizio, con indicazione della scadenza media;
- il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuiti, con indicazione del valore di mercato complessivo;
- il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

(1) il *fair value* alla data di assegnazione va indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascun strumento.

(*) si tratta di target cumulati nel triennio quindi la competenza non esiste fino a fine periodo.

2017

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

* 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 Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus **
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
MAURI ERNESTO	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015-2017 CdA 05/02/2015	450.000 a)				900.000 b)		498.000
(II) Compensi da controllate e collegate			1.350.000 a)						
POZZI ODDONE MARIA	Amministratore Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									152.400
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			1.800.000				900.000		650.400
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									539.800
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2017-2019 CdA 05/06/2017		400.000 c)					116.000
(III) Totale				400.000					655.800
(IV) Totale			1.800.000	400.000			900.000		1.306.200

a) riferito a obiettivi maturati 2017 e erogabili in quanto verificati in base a condizioni di fine triennio (2015-2017).

b) riferito a obiettivi maturati in anni precedenti e erogabili in quanto verificati in base a condizioni di fine triennio (2015-2017).

c) riferito a obiettivi soggetti a ulteriori condizioni da verificarsi al 31/12/2019.

** 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 *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 *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 Elvira	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.	-	-	-	-
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.

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'esercizio in corso
7	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-

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

