

**Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.**  
**Sede legale: Milano, Via Bianca di Savoia 12**  
**Capitale sociale 67.979.168,40 i.v.**  
**Codice fiscale e Registro Imprese di Milano 07012130584**

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

**Marzo 2016**

**GRUPPO  MONDADORI**

## Indice

<b>LETTERA DEL PRESIDENTE .....</b>	3
<b>PREMessa .....</b>	4
<b>SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2016 .....</b>	5
1 - GOVERNANCE DEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	5
a) <i>Organi e soggetti coinvolti .....</i>	5
b) <i>Il Comitato per la Remunerazione .....</i>	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 .....	15
6 - PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI .....	15
7 - I BENEFICI NON MONETARI .....	16
8 - I TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	16
9 - BENCHMARK UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA.....	16
<b>SEZIONE II - REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2015 .....</b>	17
<b>PRIMA PARTE</b> - ATTUAZIONE DELLA POLITICA .....	17
A - REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI .....	17
B - REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	19
C - INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO .....	24
D - INFORMAZIONI SUI PIANI DI STOCK OPTION.....	24
<b>SECONDA PARTE</b> - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO .....	25

**Lettera del Presidente**

Signori Azionisti,

sono lieto di presentarvi la Relazione annuale sulla Remunerazione della Società, alla cui elaborazione ha dato un significativo apporto il Comitato Remunerazione e Nomine.

Dalla scorsa Assemblea il Comitato, composto dai Consiglieri Bruno Ermolli, Cristina Rossello oltre al sottoscritto, ha provveduto a formulare al Consiglio di Amministrazione le proposte e i pareri in merito alla definizione della remunerazione del Vertice della Società, nonché ad effettuare analisi sulle strutture dei pacchetti retributivi del Top Management.

Come potrete facilmente notare la Relazione 2016 ha abbandonato il precedente schema, ovviamente senza nulla tralasciare al rigoroso rispetto del Regolamento Emittenti Consob n. 11971/1999 e successive modifiche, nonché delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina. Va aggiunto che alcune modifiche sono derivate anche da una particolare attenzione alle best practice nazionali e internazionali.

Il nuovo format si propone semplicemente di rendere la Relazione più accessibile e di comunicare in modo più chiaro ed evidente sugli aspetti più salienti.

In modo particolare desidero sottolinearvi:

- Il maggior dettaglio sulle modalità di funzionamento del Comitato, sulle sue attività, sia svolte sia programmate per il 2016;
- I principi generali della Politica non hanno subito variazioni;
- Il maggior risalto al bilanciamento degli indicatori di performance del Mbo e del suo meccanismo di conseguimento;
- Particolare attenzione è stata dedicata ad una chiara definizione degli obiettivi di breve termine e alla loro incidenza sulla parte variabile;
- La stessa incentivazione variabile di breve termine è stata meglio collegata al Piano di incentivazione a medio/lungo termine, attraverso la continuità di conseguimento nel triennio;
- È stato introdotto il meccanismo di clawback, che consente di chiedere la restituzione di quelle componenti variabili già erogate, il cui conseguimento risulti successivamente basato su elementi manifestamente errati (Raccomandazione del Luglio 2014 del Codice di Autodisciplina);
- Il Pay Mix 2015 dei Dirigenti con responsabilità strategiche vede le componenti variabili della remunerazione incidere per il 38% della remunerazione complessiva annuale e il peso della componente variabile di lungo termine incidere per il 42% sul totale (fatto 100) della parte variabile.

Posso assicurarvi che l'impegno mio e del Comitato è e sarà costantemente volto a che la politica sulla Remunerazione sia sempre più trasparente e maggiormente collegata a due solidi pilastri: la creazione di valore nel medio/lungo termine e allo stesso tempo motivare e fidelizzare le risorse di eccellenza cui è affidata la gestione della società.

A nome dell'intero Comitato ringrazio per l'adesione che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione prevista per l'Esercizio 2016.

Il PRESIDENTE



## 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") 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 2016.

La **seconda sezione** illustra il consuntivo della politica effettivamente attuata nell'esercizio 2015 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 per la Remunerazione, 17 marzo 2016.

La prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 21 aprile 2016 (22 aprile in eventuale seconda convocazione) per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015.

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](http://www.1info.it)) e sul sito internet [www.mondadori.it](http://www.mondadori.it) a decorrere dal 30 marzo 2016.

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 per la Remunerazione 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 2016

### 1 - Governance del processo di definizione della Politica di Remunerazione

#### a) Organici e soggetti coinvolti

La Politica di Remunerazione (di seguito anche la "Politica") è approvata e definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione (di seguito anche "Comitato"), istituito nell'ambito del Consiglio 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;
- 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 al 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 per la Remunerazione 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 e descritte in un apposito regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e soggetto a periodico aggiornamento.

Si riporta di seguito il dettaglio relativo alla composizione del Comitato nel corso del 2015, distinguendo tra la composizione precedente e quella successiva al rinnovo degli organi sociali avvenuto in occasione dell'Assemblea del 23 aprile 2015.

Composizione del precedente Comitato (fino al 23/4/15)	
<b>Marco Spadacini</b>	Presidente Amministratore non esecutivo e indipendente
<b>Bruno Ermolli</b>	Amministratore non esecutivo
<b>Carlo Sangalli</b>	Amministratore non esecutivo e indipendente

I membri del Comitato per la Remunerazione, in carica alla data della presente Relazione, sono stati nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2015, 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 3 amministratori non esecutivi - in quanto non titolari di deleghe individuali di gestione e non ricoprenti incarichi direttivi nella Società o in società appartenenti al Gruppo 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.

Composizione del Comitato in carica (dal 23/4/15)	
<b>Marco Spadacini</b>	Presidente Amministratore non esecutivo e indipendente
<b>Bruno Ermolli</b>	Amministratore non esecutivo
<b>Cristina Rossello</b>	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 Remunerazione e Nomine 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 Stock Option 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.

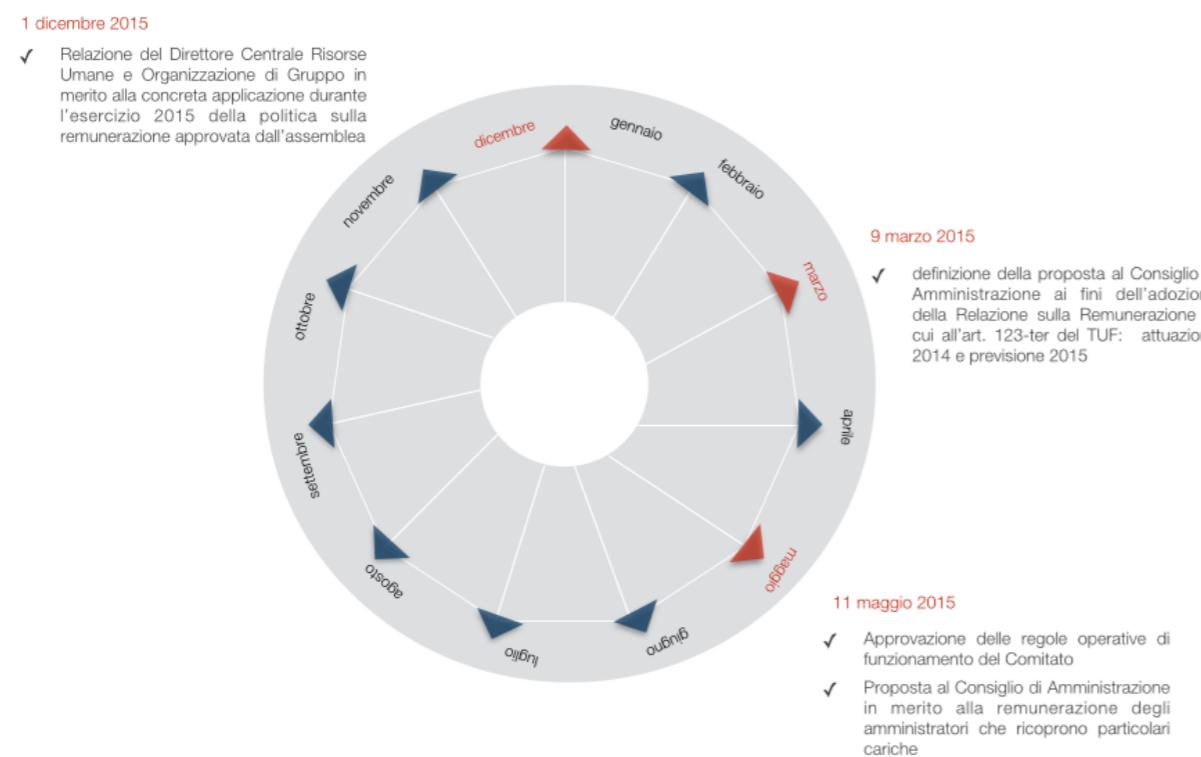
In particolare gli amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

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

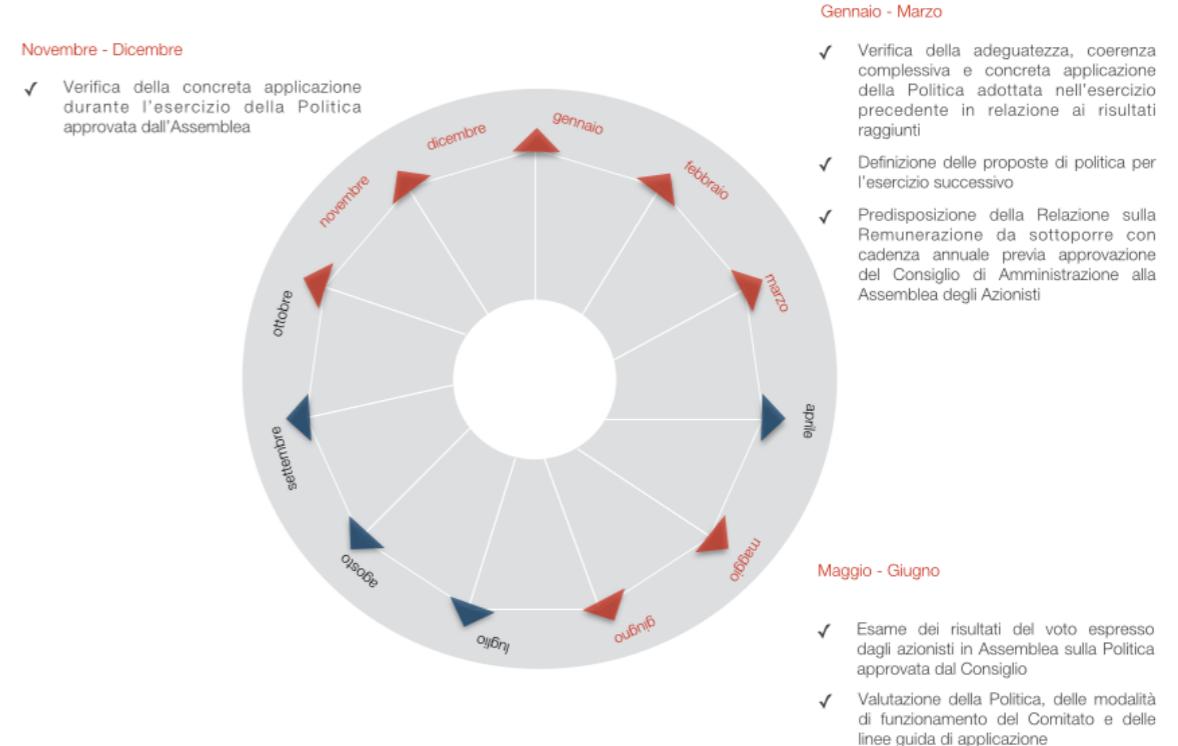
##### **Attività svolte nel 2015**

Nel corso del 2015 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 nel 2015.



##### **Attività programmate per il 2016**

Nel 2016, 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, in quanto condizionata al conseguimento degli obiettivi per la totalità degli anni del periodo di riferimento.

### **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.

Nella tabella seguente viene esposta la composizione della remunerazione per le principali figure.

Composizione della Remunerazione			
Ruolo	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Approvazione
Amministratori non esecutivi	Compenso annuo Compenso annuo partecipazione a Comitati		Assemblea degli Azionisti Consiglio di Amministrazione
Amministratori con particolari cariche Presidente Amministratore Delegato	Compenso annuo Compenso annuo	MBO e LTI	Consiglio di Amministrazione
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Retribuzione Annuia Lorda	MBO e LTI	Amministratore Delegato

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 Ordinaria degli Azionisti in sede di nomina.

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

Il principio ispiratore di tale 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 investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto:**

##### **Presidente/Amministratore Delegato**

Il compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinato dal Consiglio di Amministrazione in conformità a specifica proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale anche in relazione alle disposizioni dell'art. 2389, III comma, cod. civ.

#### **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 (come esposti nella tabella che segue), nella norma ripresi dai dati di budget, sono prioritariamente di tipo quantitativo, in quanto gli obiettivi qualitativi vengono ammessi solo in particolari circostanze e comunque solo se correlati a elementi oggettivi di valutazione (es. tempi o completamento di progetti) e non sono soggetti a discrezionalità operativa.

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 <i>MBO</i>		
Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo	Obiettivi di Area di Business
Amministratore Delegato	<div style="display: flex; align-items: center;"> <span style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 50%; padding: 2px 5px; margin-right: 5px;">100%</span> <span>KPI</span> <div style="flex-grow: 1; margin-right: 10px;">           Ebitda di Gruppo            Fatturato            Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN)         </div> </div>	
Direttori Centrali	<div style="display: flex; align-items: center;"> <span style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 50%; padding: 2px 5px; margin-right: 5px;">100%</span> <span>KPI</span> <div style="flex-grow: 1; margin-right: 10px;">           Ebitda di Gruppo            Fatturato            Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN)            Gestione Costi         </div> </div>	
Responsabili di Business	<div style="display: flex; align-items: center;"> <span style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 50%; padding: 2px 5px; margin-right: 5px;">30-40%</span> <span>KPI</span> <div style="flex-grow: 1; margin-right: 10px;">           Ebitda di Gruppo            Fatturato            Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN)         </div> </div>	<div style="display: flex; align-items: center;"> <span style="border: 1px solid #ccc; border-radius: 50%; padding: 2px 5px; margin-right: 5px;">70-60%</span> <span>KPI</span> <div style="flex-grow: 1; margin-right: 10px;">           Ebitda di Area            Fatturato            Indici Finanziari di Area (Free Cash Flow / PFN)            Fatturato di Area         </div> </div>

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
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*) è costituita da un Premio Speciale, commisurato e condizionato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

(1) obiettivi individuali di performance: riferiti al raggiungimento, in ogni anno del triennio, di obiettivi annuali assegnati tramite *MBO*. Tale obiettivo è maturabile annualmente, ma erogabile solo a fine periodo, subordinatamente alla verifica di *performance* conseguita nell'intero arco temporale (incidenza 25%);

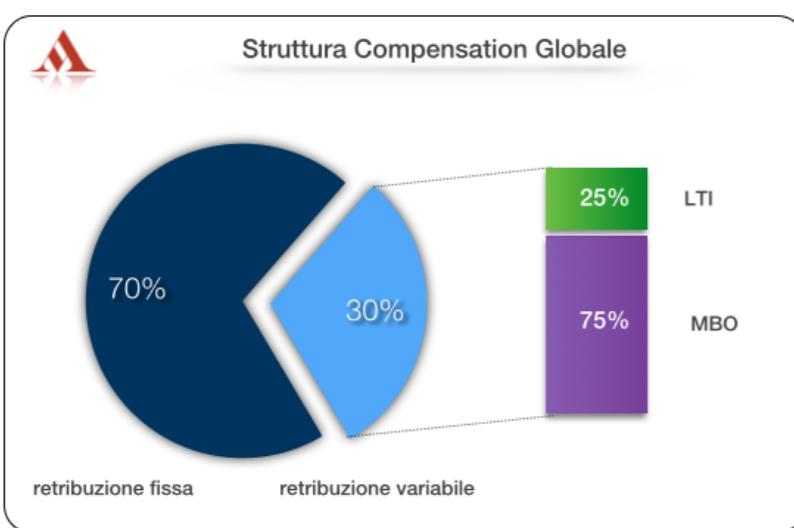
(2) obiettivi individuali di business: riferiti al raggiungimento dei target economici prefissati dai piani aziendali, relativamente alla propria Area di Business e consuntivabili quindi solo al termine dell'intero periodo di riferimento (incidenza 25%);

(3) obiettivo consolidato a livello di Gruppo: riferito a previsioni economiche (es. Ebitda o Utile Netto) definite dal Piano Triennale di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione e relative all'intero periodo di riferimento (incidenza 50%).

Long Term Incentive		
Obiettivi	Amministratore Delegato e Direttori Centrali	Responsabili Area di Business
Obiettivo di Performance Individuale	<p>KPI → MBO</p> <p>peso → 50%</p> <p>parametro → continuità nel triennio</p> <p>maturazione bonus → on-off</p>	<p>KPI → MBO</p> <p>peso → 25%</p> <p>parametro → continuità nel triennio</p> <p>maturazione bonus → on-off</p>
Obiettivo Business di Competenza		<p>KPI → Ebitda Area di Business</p> <p>peso → 25%</p> <p>parametro → raggiungimento target a fine periodo</p> <p>maturazione bonus → on-off</p>
Obiettivo Consolidato di Gruppo	<p>KPI → Utile netto / Ebitda consolidato</p> <p>peso → 50%</p> <p>parametro → raggiungimento target a fine periodo</p> <p>maturazione bonus → on-off</p>	<p>KPI → Utile netto / Ebitda consolidato</p> <p>peso → 50%</p> <p>parametro → raggiungimento target a fine periodo</p> <p>maturazione bonus → on-off</p>

L'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio-lungo periodo, rappresenta una percentuale variabile generalmente 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%.



Trattandosi di elementi retributivi finalizzati anche alla fidelizzazione dei ruoli più strategici per il buon governo dell'Azienda nel medio periodo, la consuntivazione dei risultati è possibile, normalmente, solo al completamento dell'intero arco temporale di riferimento e l'interruzione del rapporto di lavoro nel corso del periodo di assegnazione determina l'automatica perdita del diritto di erogazione.

## 5 - Meccanismo di malus o claw-back

È prevista l'adozione di un meccanismo di *claw-back* che consenta 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 - Piani di Compensi basati su strumenti finanziari

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

- 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;
- assegnazione o esercitabilità degli strumenti finanziari subordinata al conseguimento di obiettivi di *performance* aziendali e/o di mercato predefiniti e misurabili;
- vincoli alla permanenza dei beneficiari in azienda.

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

Si rinvia alla descrizione e relativa tabella in sezione II e ai documenti informativi pubblicati ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999 e disponibili sul sito [www.mondadori.it](http://www.mondadori.it) (sezione *Governance*).

#### **7 - I benefici non monetari**

Ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, normalmente, non sono riconosciuti "fringe benefits" a carico della Società, a eccezione, relativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dell'assicurazione medica integrativa rispetto alle coperture assicurative obbligatorie previste dai contratti collettivi di riferimento.

#### **8 - 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 e nel rispetto di leggi e dei contratti collettivi di riferimento.

#### **9 - 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.

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

## **SEZIONE II - REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2015**

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 2015.

#### **PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

Nel corso dell'esercizio 2015 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 12 marzo 2015 e oggetto di deliberazione favorevole rispetto alla prima sezione da parte dell'Assemblea Ordinaria del 23 aprile 2015.

In conformità a quanto sopra, le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2015 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 2015 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 che, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione per i tre esercizi 2015/2016/2017, ha confermato in termini di remunerazione quanto già deliberato dall'Assemblea del 19 aprile 2012 per il triennio precedente. 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 2015 sono in linea rispetto a quelli corrisposti per il precedente esercizio 2014 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., nel corso del precedente esercizio 2014 per ciascun anno di durata in carica degli amministratori interessati.

Gli importi individuali erogati nel 2015 sono in linea rispetto a quelli corrisposti per il precedente esercizio 2014 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 2015:

- 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 stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2013 (in essere fino al 31 dicembre 2014), con la sola differenza inherente all'incentivazione a lungo termine (*LTI*) che viene rimodulata su base triennale, nel rispetto delle modalità procedurali definite nelle Politiche e quindi in conformità a specifica proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

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: 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 risulta essere pari al 49% dell'intera remunerazione mentre, nell'ambito della *compensation* variabile, il peso della frazione di medio periodo è pari al 64%.

#### Bilanciamento indicatori di performance nel sistema MBO 2015

Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo		
Amministratore Delegato	KPI	Ebitda di Gruppo	60%
		Ricavi netti consolidati	10%
		Free Cash Flow di Gruppo	30%

peso

- 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 2015, si sono registrate le seguenti variazioni:

- Riccardo Cavallero - Responsabile *Area di Business Libri Trade* ha rassegnato le dimissioni in data 31 gennaio 2015;
- Enrico Selva Coddè - ha assunto la Responsabilità dell'*Area di Business Libri Trade*, mantenendo *ad interim* il ruolo di Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo fino al 13 settembre 2015;
- Carlo Mandelli, a seguito della cessione da parte della Società della propria quota, pari all'80% di Monradio S.r.l., alla società R.T.I. S.p.A., ha cessato, in data 30 settembre 2015, il proprio ruolo di Responsabile *Area di Business Radio* mantenendo invariati gli altri incarichi;
- Federico Rampolla, Responsabile *Area di Business Digital Innovation*, ha rassegnato le dimissioni in data 30 dicembre 2015;
- Simonetta Bocca<sup>1</sup> ha assunto il ruolo di Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo in data 14 settembre 2015.

Al 31 dicembre 2015, l'insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a seguito degli aggiornamenti organizzativi intercorsi e sopra descritti, risulta così composto:

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (al 31/12/2015)	
<b>Enrico Selva Coddè</b>	Responsabile <i>Area di Business Libri Trade</i>
<b>Mario Maiocchi</b>	Responsabile <i>Area di Business Retail</i>
<b>Carlo Mandelli</b>	Responsabile <i>Area di Business Periodici Italia, Pubblicità e Internazionale</i>
<b>Carmine Perna</b>	Responsabile <i>Area di Business Mondadori France</i>
<b>Antonio Porro</b>	Responsabile <i>Area di Business Libri Educational</i>
<b>Simonetta Bocca</b>	Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo

<sup>1</sup> Simonetta Bocca ha assunto, *ad interim*, a decorrere dall' 8 gennaio 2016, anche il ruolo di Responsabile *Area Digital Innovation*, in sostituzione del Dott. Federico Rampolla.

Nell'ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rientrano inoltre:

<b>Ernesto Mauri</b>	Amministratore Delegato
<b>Oddone Maria Pozzi</b>	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 2015 è stata effettuata n. 1 revisione della componente fissa, nel rispetto delle politiche e dei parametri definiti, pari all'1,5% dell'ammontare complessivo di dette retribuzioni. Il compenso fisso annuo percepito, a livello aggregato, è pari a euro 2.224.148 e rappresenta, mediamente, il 61% della remunerazione totale (a fronte di un limite massimo del 70% indicato nella Politica);
- ii. *la componente variabile annuale (MBO)*, da liquidare in base al livello di raggiungimento dei target annuali di Budget.

Già nel 2014 il Consiglio di Amministrazione, in considerazione della necessità aziendale di raggiungere target gestionali particolarmente sfidanti, in un contesto di mercato ancora caratterizzato da grande difficoltà e incertezza e al fine di mantenere inalterata la leva motivazionale dello strumento degli *MBO*, aveva approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, un adattamento dei parametri relativi alle soglie minime e massime di raggiungimento dei target *MBO* rendendole più adeguate a premiare la gestione del cambiamento in un contesto difficile.

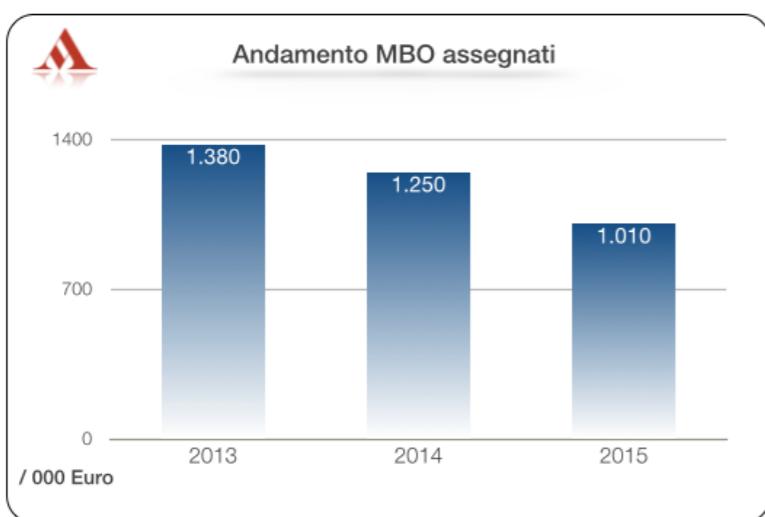
Con questa finalità, per l'esercizio 2015, si conferma che è stata mantenuta al 90% degli obiettivi la soglia minima di accesso per l'erogazione dell'*MBO* e al 120% la soglia massima del premio ottenibile a fronte del superamento dei target previsti nella misura del 110%.

Nel 2015 la composizione degli obiettivi è stata correlata, mediamente, per il 44% a indicatori economici consolidati (nel 2014 per il 37%) e per il 56% a indicatori economici specifici di Business o di Funzione Centrale.

Nel 2015 il valore complessivo degli *MBO* assegnati si è ridotto nella misura del 19,2% rispetto al 2014, a seguito delle variazioni intervenute nella composizione dell'insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dell'adeguamento dell'importo dell'*MBO* per un dirigente (pari al 3% del monte complessivo). Il valore dei bonus annuale di competenza 2015 è pari a euro 1.029.143.

Bilanciamento indicatori di performance nel sistema MBO 2015			
Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo		Obiettivi di Area di Business
Direttori Centrali (CFO)	KPI	Ebitda di Gruppo	40%
		Free Cash Flow	40%
		Gestione Costi	20%
Responsabili di Business	KPI	Ebitda di Gruppo	30%
		Free Cash Flow	10%
		Ebitda di Area	40%
		Free Cash Flow di Area	10%
		Fatturato di Area	10%

peso



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 delle remunerazioni legate a obiettivi di medio-lungo termine assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a seguito della dinamica avvenuta nella composizione del gruppo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ha subito complessivamente nel 2015 una riduzione complessiva dell'8,5%.

Si riconferma che il peso percentuale delle componenti variabili della remunerazione sopra descritte per il 2015 sono da considerarsi in linea rispetto ai parametri indicati nella Politica. Infatti, l'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio-lungo periodo, rappresenta una percentuale pari al 38% della remunerazione annua complessiva (a fronte di una percentuale delle componenti variabili non inferiore al 30% della remunerazione annua complessiva stabilita nella Politica).

Rispetto al 100% della retribuzione variabile il peso della componente correlata ai risultati di medio-lungo periodo ha un'incidenza su base annua del 42% (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).

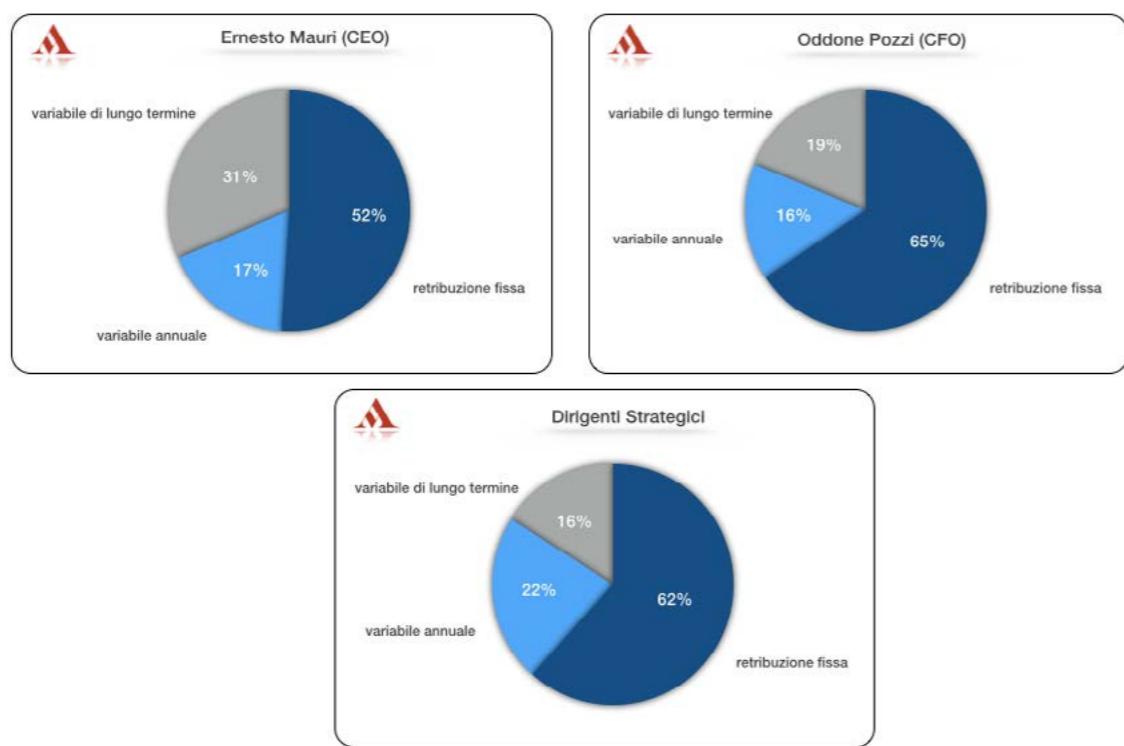
iii. la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI). Nel corso del 2014 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ritenute mature le condizioni per stimolare il raggiungimento degli obiettivi gestionali estremamente ambiziosi contenuti nel Piano Triennale, aveva deliberato di riattivare il Piano di Incentivazione a lungo termine per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sospeso per l' esercizio 2013.

L'incentivo ha, quindi, come periodo di riferimento il triennio 2014-2016 a condizione di essere ancora dipendente, non dimissionario, di società del Gruppo Mondadori al 1° gennaio 2017.

I principi di riferimento dell'incentivazione a lungo termine (*LTI*), così come definiti nelle Politiche, subordinano 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;

**TABELLE MIX PAY:**



Per informazioni dettagliate sul Piano di *Stock Option* si rinvia alle informative fornite ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999 e reperibili sul sito internet della Società.

## **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**

## **C - Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

Nel corso del 2015, in conformità ai principi della Politica, sono state erogate le indennità di cessazione del rapporto di lavoro a favore di 2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In entrambi i casi le indennità sono state definite per importi inferiori, rispettivamente, al massimale del ccnl dirigenti industria e all'importo di n. 1 annualità del contratto di consulenza risolto anticipatamente.

Gli importi complessivi sono riportati nella tabella 1.

## **D - Informazioni sui Piani di Stock Option**

Nell'esercizio 2015 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.

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

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	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
BERLUSCONI MARINA ELVIRA	PRESIDENTE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	15.000 500.000 10.000 1.100.000	a) b) a) b)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
MAURI ERNESTO	AMMINISTRATORE DELEGATO	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	538.000				350.000	h)	1.998.000	
POZZI ODDONE	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000 420.000	a) c)	112.000	5.670			547.670	
BERLUSCONI PIERSILVIO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000	a)					10.000	
CANNATELLASCALE	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000	a)					10.000	
ERMOLLI BRUNO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000	a)	20.000	e)			30.000	
FORNERON MONDADORI MARTINA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000	a)					10.000	
MESSINA ALFREDO	AMMINISTRATORE	23 APRILE 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	6.666	a)					6.666	
PELLEGRINO DANILO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000	a)					10.000	
POLI ROBERTO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000	a)					10.000	
RENOLDI ANGELO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000	a)	3.000	g)			20.000	
RESCA MARIO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000	a)	25.000	d)			58.000	
ROSSELLO CRISTINA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000	a)	13.333	e)			45.333	
SANGALLI CARLO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 23 APRILE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	3.333	a)	6.966	e)			9.999	
SPADACINI MARCO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	10.000	a)	20.000	d)			57.000	
SUPERTI FURGA FERDINANDO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	60.000	a)					60.000	
MINUTILLO FLAVIA DAUNIA	SINDACO EFFETTIVO	23 APRILE 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	26.666	a)					26.666	
GIAMPAOLO FRANCESCO ANTONIO	SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	40.000	a)					40.000	
PAPA FRANCO CARLO	SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2015 23 APRILE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	13.333	a)					13.333	
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ A' STRATEGICHE	5 (m)			1.477.850	l)			798.133	n)	20.969	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
RESCA MARIO	MONDADORI DIRECT SPA PRESIDENTE	1 GENNAIO 2015 31 DICEMBRE 2015	APPROVAZIONE BILANCIO 2017	120.000	a)					395.000	5.789.619
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ A' STRATEGICHE	3 (m)			766.298	l)			312.000			120.000
(II) Compensi da controllo e legate											
(III) Totale											
				886.298				312.000		20.514	1.218.812
				4.369.146		136.999		1.760.133		47.153	395.000
											7.008.431
											1.662.919

## COLONNA (1): a) emolumenti deliberati dall'assemblea

b) compensi per lo svolgimento di particolari cariche

c) retribuzioni fisse da lavoro dipendente

## COLONNA (2): d) Comitato Controllo e Rischio

e) Comitato Remunerazione e Nomine

g) Comitato Parti Correlate

COLONNA (3) = n) importo inclusivo di n.1 bonus straordinario pari a 100.000 euro riconosciuto per il buon esito della operazione di cessione dell'80% di Mondadori nonché di un importo a titolo di liquidazione parziale di un LTI a seguito di cambiamento di funzione in corso di periodo (vedi tabella 3B - colonna 3B)

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

i) compenso componente Organismo Vigilanza e Controllo

COLONNA (8): l) relativo a 2 dirigenti strategici e comprensivo delle competenze di fine rapporto

COLONNA (B): m) numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica al 31/12/2015 compresi i n. 2 Dirigenti dimessi rispettivamente in data 31/1/2015 e 30/12/2015

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, escludendo gli oneri previdenziali e fiscali al carico del dipendente, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

1) "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 "Bonos e altri incentivi" sono indicate le quote di retribuzioni in natura (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 esercitite o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonna 2A, 3B - 4, riga (III).

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

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 dagli amministratori 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 "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.

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 "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella colonna "Fair value dei compensi equity" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutti i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, compresi i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente), 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 nel periodo di controllo.

1) tale voce non si riferisce all'anno in quanto non compresa nella tabella 3B, ma solo nella parte dimessa in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tenere conto del periodo di controllo nel periodo di controllo.





**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

