

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 2015

INDICE

Introduzione	1
SEZIONE I – I PRINCIPI E LE FINALITÀ INERENTI LA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, CON RIFERIMENTO ALMENO ALL'ESERCIZIO 2015	3
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni e rispettivi ruoli; organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.	3
b) Composizione, competenze e modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione.	4
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.	5
d) Finalità e principi di riferimento della politica delle remunerazioni.	6
e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.	7
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.	9
g) Descrizione, con riferimento alle componenti variabili, degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.	10
h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.	11
i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.	11
j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post.	11
k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.	12
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società.	12
m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.	13
n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti; (ii) all'attività di partecipazione a comitati; (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, Vice Presidente, etc.).	13
o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento e, in caso positivo, i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	13
SEZIONE II – REMUNERAZIONI /COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2014	14
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	14
Remunerazione degli Amministratori	14
Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16
Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	20
Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione di medio-lungo termine basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa	20
Informazioni sui Piani di Stock Option	22
SECONDA PARTE – RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO	23
Schema 7-bis: Relazione sulla Remunerazione	
<i>TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche</i>	24
<i>TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche</i>	26
<i>TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche</i>	28
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	
<i>TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali</i>	29
<i>TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche</i>	29

Introduzione

La presente "Relazione sulla Remunerazione" (di seguito anche la "Relazione") espone, secondo le disposizioni dell'art. 123-*ter* del D. Lgs. n. 58/1998 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob 11971/1999 e successive modifiche (di seguito anche "Regolamento Emittenti"), le informazioni in materia di politiche di remunerazione 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 compone di due sezioni, redatte in conformità all'allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti.

La prima sezione illustra:

- a) i principi e le finalità inerenti la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento almeno all'esercizio 2015;
- b) le procedure relative all'adozione e all'attuazione di tale politica.

La seconda sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci, e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche, fornisce, anche in forma di tabelle, la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2014 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolta in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando gli eventuali compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 12 marzo 2015.

La prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione non vincolante dell'Assemblea Ordinaria convocata per il giorno 23 aprile 2015 (24 aprile in eventuale seconda convocazione) per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014.

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 2 aprile 2015.

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 - I principi e le finalità inerenti la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento almeno all'esercizio 2015

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni e rispettivi ruoli; organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

La politica delle remunerazioni (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, ad esito della Relazione di cui sopra, monitora e verifica la coerenza delle modalità attuative rispetto ai principi definiti, riferendo in merito al Consiglio di Amministrazione.

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

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

Il Comitato è attualmente costituito da 3 Amministratori non esecutivi - in quanto non titolari di deleghe individuali di gestione e non ricoprenti incarichi direttivi nella Società o in società appartenenti al Gruppo Mondadori - e a maggioranza, tra cui il Presidente, indipendenti, quali individuati dal Consiglio di Amministrazione in relazione alle disposizioni dell'art 148 del T.U.F. e del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.

La composizione del Comitato è la seguente:

Marco Spadacini - Presidente, Amministratore non esecutivo e indipendente

Bruno Ermolli - Amministratore non esecutivo

Carlo Sangalli - Amministratore non esecutivo e indipendente

I membri del Comitato per la Remunerazione sono in carica, salvo diversa deliberazione, fino alla scadenza del mandato di amministratori e quindi fino all'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014.

Le competenze attribuite al Comitato per la Remunerazione riguardano:

- Funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di definizione delle politiche di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e di verifica periodica, in coordinamento con la Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, della coerenza delle attività esecutive rispetto ai principi definiti nell'ambito delle Politiche, riferendo in merito al Consiglio di Amministrazione;
- Funzioni propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (es. Presidente, Amministratore Delegato, Consiglieri con deleghe e Consiglieri membri di comitati);
- Presentazione 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 e richiamati nella Sezione II della presente Relazione.

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

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

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

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

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

Nel corso dell'esercizio 2014 è stato esposto il risultato della ricerca comparativa, in merito alle politiche di incentivazione di medio-lungo termine, svolta da Hay Group su società europee del settore publishing, che ha confermato la correttezza delle politiche adottate.

d) Finalità e principi di riferimento della politica delle remunerazioni.

In termini generali la Politica è definita in modo da attrarre, motivare e fidelizzare i soggetti in possesso delle qualità professionali necessarie per garantire il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per la Società 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, determinati con riferimento alle performance definite sia a livello consolidato che di specifiche aree di business o funzioni aziendali, sia di breve che di medio-lungo periodo.

Coerentemente con le finalità generali sopra indicate, la Politica 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.

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

I contenuti 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, ovvero presso il soggetto controllante qualora l'incarico riguardi anche la Società.

Agli Amministratori non esecutivi spetta il compenso fisso determinato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in sede di nomina.

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

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

I compensi degli Amministratori non esecutivi non sono legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o di tipo consolidato o comunque 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, mutate dal principio contabile internazionale IAS 24, sono identificati fra i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori della Società stessa.

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

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

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

- i) la *componente fissa* può essere costituita dallo stipendio base e da altre forme di remunerazione aventi carattere non variabile, 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;
- iii) la *componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)* è costituita da un Premio Speciale monetario liquidabile solo alla conclusione di un periodo pluriennale di riferimento e a fronte del raggiungimento di obiettivi economico-finanziari di medio e lungo termine, sia consolidati che riferibili alle singole aree di business e funzioni.

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

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

Piani di Compensi basati su strumenti finanziari

In relazione 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:

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

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

f) *Politica seguita con riguardo ai 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.

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

Come sopra riferito:

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

La retribuzione legata agli MBO annuali prevede una soglia minima di 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 *componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)* è costituita da un Premio Speciale commisurato:
 - a) alla continuità di performance di business/funzione nel periodo pluriennale di riferimento, attraverso il conseguimento di obiettivi di performance individuali, riferiti a target specifici di aree di business o funzioni, maturabili annualmente ma erogabili solo al termine del periodo di riferimento, in quanto subordinati al verificarsi di ulteriori condizioni, e/o maturabili integralmente al termine del periodo di riferimento in base a condizioni accertabili solo al termine del periodo medesimo;
 - b) alla creazione di valore per il Gruppo verificata al termine del periodo di riferimento, attraverso il conseguimento di obiettivi previsionali economico-finanziari consolidati, riferiti all'intero periodo e conseguentemente consuntivabili ed erogabili solo al termine del periodo medesimo.

Entrambi gli obiettivi incidono al 50% sul raggiungimento del premio totale.

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 raggiunti è possibile solo al completamento dell'intero periodo di riferimento e l'interruzione del rapporto nel corso del periodo di assegnazione comporta l'automatica perdita del diritto all'erogazione.

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

La definizione dei livelli di target alla base degli obiettivi annuali (MBO) e, conseguentemente, della continuità di performance di business/funzione contenuta negli LTI, è generalmente legata al raggiungimento di obiettivi di performance economico-finanziaria, riferiti 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.

Nel caso della verifica della creazione di valore, a livello consolidato o di business, nel medio-lungo periodo, alla base della liquidazione di una parte dei Long Term Incentives (LTI), il conseguimento dell'obiettivo di performance è rappresentato dal raggiungimento, al termine del periodo di riferimento, di obiettivi economico-finanziari prefissati in base a previsioni pluriennali e riferiti all'intero periodo.

Gli eventuali Piani di assegnazione di strumenti finanziari prevedono una esercitabilità delle opzioni assegnate subordinata al conseguimento di predefiniti obiettivi di performance economico-finanziaria riferiti al Budget e determinati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato. La valutazione del conseguimento degli obiettivi e della conseguente esercitabilità delle Opzioni è effettuata dal Consiglio di Amministrazione.

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

Si rimanda a quanto indicato ai precedenti punti.

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

L'erogazione della componente variabile della remunerazione di tipo monetario legata a obiettivi di performance di medio-lungo termine (LTI) prevede, nella sua

totalità, la verifica del diritto al pagamento solo al termine dell'ultimo anno del periodo di riferimento. Coerentemente con i principi già indicati, per quanto attiene alla porzione legata al mantenimento della continuità di performance di business/funzione, il raggiungimento dell'obiettivo riferito a un singolo anno non dà luogo, di per sé, ad alcuna erogazione essendo questa differita a fine periodo e condizionata al conseguimento degli obiettivi per la totalità degli anni del periodo di riferimento.

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

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

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

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

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

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

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

n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti; (ii) all'attività di partecipazione a comitati; (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, Vice Presidente, etc.).

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

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

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

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

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

SEZIONE II - Remunerazioni/Compensi corrisposti nell'esercizio 2014

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Modalità attuative delle Politiche di remunerazione applicate nell'esercizio 2014 in relazione alle diverse tipologie di destinatari

Nel corso dell'esercizio 2014 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 27 marzo 2014 e oggetto di deliberazione favorevole rispetto alla prima Sezione da parte dell'Assemblea Ordinaria del 30 aprile 2014.

In conformità a quanto sopra le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2014 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:

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, ovvero presso il soggetto controllante qualora l'incarico riguardi anche la Società.

Nel corso dell'esercizio 2014 sono stati erogati, in linea con le modalità procedurali definite nella Politica:

- i compensi fissi annui spettanti agli Amministratori, inclusi gli Amministratori non esecutivi, già determinati dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 19 aprile 2012 in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione per i tre esercizi 2012/2013/2014. In particolare l'Assemblea ha determinato un importo fisso

annuo forfettario erogato, in uguale misura, a tutti gli Amministratori con una maggiorazione del 50% per il Presidente.

Gli importi individuali erogati nel 2014 sono in linea rispetto a quelli corrisposti per il precedente esercizio 2013 e per il precedente triennio di carica del Consiglio di Amministrazione;

- ulteriori compensi fissi annui in relazione alle attività connesse alla partecipazione degli Amministratori non esecutivi ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (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 2013 per ciascun anno di durata in carica degli Amministratori interessati.

Gli importi individuali erogati nel 2014 sono in linea rispetto a quelli corrisposti per il precedente esercizio 2013.

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 2014:

- Non ha subito variazioni il compenso dell'Amministratore Delegato quale determinato dal Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2013 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 articolato in una componente fissa (emolumento per la carica e patto di non concorrenza di durata corrispondente alla vigenza del mandato, oltre a un anno successivo alla scadenza dello stesso) e in una variabile, a sua volta, riferita sia a obiettivi di singolo esercizio (MBO annuale) che di medio periodo riferiti all'intera durata del mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2014.

In applicazione a quanto sopra, si specifica che, come illustrato nella tabella 3B, la componente LTI della compensation dell'Amministratore Delegato risulterà erogabile, successivamente alla citata approvazione del bilancio di esercizio 2014, nella misura del 100%, essendo state soddisfatte le condizioni previste per il

riconoscimento di tutti gli obiettivi, sia di continuità di performance sia di creazione di valore per l'azienda.

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%.

Per il solo 2014, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato parti correlate ha deliberato l'erogazione a favore dell'Amministratore Delegato di un compenso straordinario una tantum, come indicato nella tabella 1, a seguito degli esiti positivi dell'operazione di collocamento azionario riservato a investitori istituzionali nazionali ed esteri, di azioni ordinarie provenienti dall'operazione di aumento di capitale sociale deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 17 giugno 2014.

- L'importo del compenso del Presidente, rappresentato da un emolumento fisso annuo per la carica, deliberato dal Consiglio di Amministrazione 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., non ha subito incrementi rispetto a quello corrisposto per l'esercizio 2013 e precedenti.

Altri Amministratori investiti di Particolari cariche in società controllate

Con delibera del Consiglio di Amministrazione di Mondadori Direct S.p.A. (società interamente partecipata da Arnoldo Mondadori Editore S.p.A. e alla data della presente Relazione "Mondadori Retail S.p.A.") del 1° dicembre 2014 è stato erogato, nel mese di dicembre 2014, un importo una tantum di Euro 100.000 lordi all'Amministratore Mario Resca, Presidente di Mondadori Retail S.p.A., anche alla luce del determinante contributo fornito dal Presidente al buon esito dell'operazione conclusa con il Gruppo Mango relativa alla cessione del ramo d'azienda "Vittorio Emanuele".

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 e con i Direttori Centrali delle Funzioni Corporate.

Nel corso del 2014, si sono registrate, con decorrenza 1 giugno 2014, le dimissioni dell'Amministratore Carlo Maria Vismara, il quale rivestiva la carica di Direttore Centrale Finanza, Acquisti e Sistemi Informativi.

Al 31 dicembre 2014, l'insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a seguito degli aggiornamenti organizzativi intercorsi, risulta così composto:

- Riccardo Cavallero - Direttore Area di Business Libri Trade
- Mario Maiocchi - Direttore Area di Business Direct
- Carlo Mandelli - Direttore Area di Business Periodici Italia, Pubblicità, Radio e Internazionale
- Carmine Perna - Direttore Area di Business Mondadori France
- Antonio Porro - Direttore Area di Business Libri Educational
- Federico Rampolla - Direttore Area Digital Innovation
- Enrico Selva Coddè - Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo

Nell'ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rientrano inoltre:

- l'Amministratore Delegato, Ernesto Riccardo Mauri;
- l'Amministratore esecutivo, Oddone Maria Pozzi, nominato per cooptazione nella carica di Amministratore, in sostituzione dell'Amministratore dimissionario Carlo Maria Vismara, dal Consiglio di Amministrazione del 17 giugno 2014, che gli ha attribuito la carica di Direttore Centrale Finanza, Acquisti e Sistemi Informativi.

Si specifica che nel corso del mese di gennaio 2015 sono intervenute le dimissioni del dr. Riccardo Cavallero - Direttore Area di Business Libri Trade - con efficacia a decorrere dal 31 gennaio 2015.

Si specifica, inoltre, che a seguito della nomina in data 21 gennaio 2015 del dr. Enrico Selva Coddè quale Amministratore Delegato "Area Libri Trade" della neo costituita società Mondadori Libri S.p.A., lo stesso mantiene *ad interim* anche la funzione di Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.

Il pacchetto retributivo attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è risultato 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 2014 sono state effettuate n. 3 revisioni della componente fissa, nel rispetto delle politiche e dei parametri definiti, per un incremento complessivo del monte retributivo pari al 5%;

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

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, ha 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 2014, è stata portata al 90% degli obiettivi la soglia minima di accesso per l'erogazione dell'MBO ed è stata incrementata, fino a un massimo del 120%, la soglia massima di superamento dei target previsti.

Nel 2014 la composizione degli obiettivi è stata correlata, mediamente, per il 37% a indicatori economici consolidati e per il 63% a indicatori economici specifici di Business o di Funzione Centrale.

A seguito di un intervento di adeguamento agli importi degli MBO di n. 1 dirigente strategico il monte complessivo degli stessi si è incrementato in misura inferiore al 2%.

Con riferimento ai dati di consuntivo 2014 si è determinato, coerentemente con gli andamenti del Gruppo, un incremento degli importi liquidabili a titolo di MBO, mediamente superiore all'esercizio 2013, ma, a causa di un andamento non uniforme in tutti gli indicatori/aree di business, complessivamente inferiore al 94% del monte teoricamente erogabile;

- (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 maturate le condizioni per stimolare il raggiungimento degli obiettivi gestionali estremamente ambiziosi contenuti nel Piano Triennale, ha deliberato di riattivare il Piano di Incentivazione a lungo termine per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sospeso per il precedente 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 di performance individuali: riferiti al raggiungimento, in ogni anno del triennio, di obiettivi annuali assegnati. Tale obiettivo è maturabile annualmente, ma erogabile solo a fine periodo, subordinatamente alla verifica di performance conseguita nell'intero arco temporale;

(ii) obiettivi individuali di business: riferiti al raggiungimento dei target prefissati dal Piano Triennale al 31 dicembre 2016, relativamente alla propria Area di Business, e consuntivabili quindi solo al termine dell'intero periodo di riferimento;

(iii) obiettivo consolidato a livello di Gruppo: consuntivabile alla fine dell'esercizio 2016 e riferito a previsioni economico-finanziarie definite nel Piano Triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 gennaio 2014 e relative all'intero triennio di riferimento.

La determinazione del premio triennale (LTI) erogabile è in relazione al conseguimento di ognuno degli obiettivi sopra indicati, secondo il peso percentuale specificatamente assegnato ad 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 strategici ha subito complessivamente una riduzione significativa rispetto al premio teorico erogabile nel triennio precedente tenuto conto del minor numero dei dirigenti strategici interessati.

Si riconferma che il peso percentuale delle componenti fisse e variabili della remunerazione sopra descritte per il 2014 sono da considerarsi comunque in linea rispetto ai parametri indicati nella Politica, in quanto la componente fissa, costituita dallo stipendio base e dalle altre forme di remunerazione aventi carattere non variabile indicate, rappresenta mediamente il 61% della remunerazione totale (a fronte di un peso percentuale della componente fissa, stabilito nella Politica, mai superiore al 70% della remunerazione complessiva).

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

Rispetto al 100% della retribuzione variabile il peso della componente correlata ai risultati di medio-lungo periodo ha un'incidenza su base annua del 41% (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).

Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

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

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

Le indennità di cessazione, al 31 maggio 2014, del rapporto di lavoro dell'Amministratore Carlo Maria Vismara, indicate in tabella 1, sono state definite in conformità alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti Industriali, applicabili alle ipotesi di risoluzione anticipata sulla base di criteri di età e di anzianità. L'importo risulta peraltro inferiore rispetto a quello massimo erogabile in applicazione dei criteri sopra citati, anche computando l'importo indicato in tabella 1 ed erogato a titolo di patto di non concorrenza.

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

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

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

- gli effetti determinati dalla cessazione dei rapporti di lavoro da parte dei Destinatari delle Opzioni sono i seguenti:

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

Informazioni sui Piani di Stock Option

Al 31 dicembre 2014 sono in essere periodi di esercizi relativi al Piano di Stock Option sulle azioni proprie della Società, istituito dall'Assemblea degli Azionisti con durata riferita al triennio 2009/2010/2011 e destinato: a dirigenti della Società e delle controllate che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo; Amministratori della Società e delle società controllate; giornalisti dipendenti della Società e delle controllate con qualifica di direttore e condirettore di testata; dirigenti della controllante con qualifica di direttore che svolgano la loro funzione a favore della Società.

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

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

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

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

Nell'esercizio 2014 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, sopra richiamato, precedentemente istituito dall'Assemblea degli Azionisti per il quale sono in corso residui periodi di esercizio.

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

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
BERLUSCONI MARINA ELVIRA	PRESIDENTE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	15.000 a) 500.000 b)					515.000		
MAURI ERNESTO	AMMINISTRATORE DELEGATO	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a) 1.100.000 b)		2.250.000		350.000 h) 320.000 i)	4.070.000		
VISMARA CARLO MARIA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 MAGGIO 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	208.157 c)			5.606		213.763		2.090.242 m)
POZZI ODDONE	AMMINISTRATORE	17 GIUGNO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	5.633 a) 227.107 c)		58.300	2.692		293.932		
BERLUSCONI PIERILVIO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)					10.000		
CANNATELLI PASQUALE	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)					10.000		
ERMOLLI BRUNO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)	20.000 e)				30.000		
FORNERON MONDADORI MARTINA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)					10.000		
PELLEGRINO DAMILO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)					10.000		
POLI ROBERTO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)					10.000		
RENOLDI ANGELO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)	25.000 d)			20.000 f)	55.000		
RESCA MARIO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)					10.000		
ROSSELLO CRISTINA	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)					30.000		
SANGALLI CARLO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)					30.000		
SPADACINI MARCO	AMMINISTRATORE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	10.000 a)					55.000		
SUPERTI FURGA FERDINANDO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	60.000 a)				25.000 f)	85.000		
GIAMPAOLO FRANCESCO ANTONIO	SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	40.000 a)					40.000		
PAPA FRANCO CARLO	SINDACO EFFETTIVO	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	40.000 a)					40.000		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	5 (g)			1.921.088 n)		664.950	23.873		2.629.921		
(l) Compensi nella società che redige il bilancio				4.237.195	130.000	3.033.250	32.171	715.000	8.147.616	0	2.090.242
RESCA MARIO	MONDADORI DIRECT SPA PRESIDENTE	1 GENNAIO 2014 31 DICEMBRE 2014	APPROVAZIONE BILANCIO 2014	120.000 a)				100.000 i)	220.000		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	2 (g)			673.337 c)		304.700	10.976		989.013		
(ll) Compensi da controllate e collegate				793.337	0	304.700	10.976	100.000	1.209.013	0	0
(lll) Totale				5.030.532	130.000	3.337.950	43.147	815.000	9.356.629	0	2.090.242

LEGENDA			
COLONNA (1): ai emolumenti deliberati dall'assemblea	b) compensi per lo svolgimento di particolari cariche	c) retribuzioni fisse da lavoro dipendente	n) retribuzioni fisse da lavoro dipendente o da collaborazione
COLONNA (2): di Comitato Controllo e Rischi	e) Comitato remunerazione e Nomine		
COLONNA (3): il compenso complessivo di vigilanza e controllo	h) piano di non concorrenza di competenza 2014		
COLONNA (4): il compenso complessivo di vigilanza e controllo	i) compensi una tantum deliberati dal CdA		
COLONNA (5): di Compensazione e Retribuzioni	l) piano di non concorrenza di competenza 2015		
COLONNA (6): di Dirigenti e Retribuzioni			
COLONNA (7): nell'esercizio 2014 il fair value delle stock option non ha impatto economico essendo stati contabilizzati i costi per stock option, coerentemente con il periodo di maturazione a partire dalla data di assegnazione delle opzioni.			

Nei "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (t) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (tt) i gettoni di presenza; (ttt) i rimborsi spese forfettari; (tv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

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

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

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

Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di 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 internazionali¹. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della tabella 3A.

¹ Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi *equity* effettuati nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

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

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

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (•)
Marina Berlusconi	Presidente																
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2009 CdA 15.10.2009 Cpr 8.10.2009	360.000	3,4198	dal 16.10.2012 al 15.10.2015											360.000	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2010 CdA 21.07.2010 Cpr 19.07.2010	360.000	2,4693	dal 22.07.2013 al 21.07.2016											360.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale			720.000												0	720.000	0
Ernesto Mauri	Amm. Del.																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2010 CdA 21.07.2010 Cpr 19.07.2010	70.000	2,4693	dal 22.07.2013 al 21.07.2016											70.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale			70.000												0	70.000	0

Legenda
 COLONNA (14): a) annullate a seguito di cessazione.
 COLONNA (16): (•) Nell'esercizio 2014 il fair value delle stock option non ha impatto a conto economico, essendo stati contabilizzati i costi per stock option, coerentemente con il periodo di maturazione, a partire dalla data di assegnazione delle opzioni. Pertanto, il costo per stock option relativo al Piano 2009 è stato contabilizzato negli esercizi 2009/2010/2011, il costo per stock option relativo al Piano 2010 è stato contabilizzato negli esercizi 2010/2011/2012.
 COLONNA (B): (••) numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica al 31 dicembre 2014.

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (*)
Carlo Maria Vismara	Amministr.																
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2009 CdA 15.10.2009 Cpr 8.10.2009	70.000	3,4198	dal 16.10.2012 al 15.10.2015										70.000 a)		
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2010 CdA 21.07.2010 Cpr 19.07.2010	70.000	2,4693	dal 22.07.2013 al 21.07.2016										70.000 a)		
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale			140.000												140.000	0	0
Dirigenti con responsabilità strategiche	7 (**)																
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2009 CdA 15.10.2009 Cpr 8.10.2009	165.000	3,4198	dal 16.10.2012 al 15.10.2015											165.000	
	Piano Stock Option 2009/2010/2011 ass. 29.04.2009	2010 CdA 21.07.2010 Cpr 19.07.2010	190.000	2,4693	dal 22.07.2013 al 21.07.2016											190.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale			355.000												0	355.000	0
(III) Totale complessivo			1.285.000												140.000	1.145.000	0

Legenda

COLONNA (14): a) annullate a seguito di cessazione.

COLONNA (16): (*) Nell'esercizio 2014 il fair value delle stock option non ha impatto a conto economico, essendo stati contabilizzati i costi per stock option, coerentemente con il periodo di maturazione, a partire dalla data di assegnazione delle opzioni.

Pertanto, il costo per stock option relativo al Piano 2009 è stato contabilizzato negli esercizi 2009/2010/2011, il costo per stock option relativo al Piano 2010 è stato contabilizzato negli esercizi 2010/2011/2012.

COLONNA (B): (**) numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica al 31 dicembre 2014.

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

- le opzioni **detenute** all'inizio dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio;

- le opzioni **assegnate** nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio, del periodo di possibile esercizio, del prezzo di mercato delle azioni sottostanti a tale data;

¹ Il fair value alla data di assegnazione va indicato con riferimento a tutte le opzioni assegnate in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuna opzione.

- le opzioni **esercitate** nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell'esercizio;

- le opzioni **scadute** nell'anno;

- le opzioni **detenute** alla fine dell'anno;

- il fair value delle opzioni di competenza dell'anno.

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

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

Qualora si adottò un criterio di rappresentazione aggregata, in tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di opzioni detenute all'inizio dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato e della scadenza media;

- il numero complessivo di opzioni assegnate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato, della scadenza media, del fair value complessivo e del prezzo medio delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni;

- il numero complessivo di opzioni esercitate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato nel corso dell'esercizio e del prezzo medio delle azioni sottostanti alla data di esercizio;

- il numero complessivo di opzioni scadute nel corso dell'esercizio;

- il numero complessivo di opzioni detenute alla fine dell'esercizio;

- il fair value complessivo delle opzioni di competenza dell'esercizio.

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

1 Si precisa che la tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

A		B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome		Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
				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 2013-2014 CdA 20/03/2013		1.350.000 a)				450.000 b)		490.000
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				1.350.000				450.000		490.000
POZZI ODDONE		AMMINISTRATORE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2014-2016 CdA 27/03/2014			60.000 c)	2016				58.300
(II) Compensi da controllate e collegate					300.000 d)	2016				
(III) Totale					360.000					58.300
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2014-2016 CdA 27/03/2014			120.000 c)	2016	400.000 e)			684.950
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2014-2016 CdA 27/03/2014			41.667 c)	2016				304.700
					458.333 d)	2016				
(III) Totale					1.590.000		400.000			989.650
(IV) Totale				1.350.000	1.950.000		400.000	450.000		1.537.950

a) importo riferito a condizioni verificate al 31.12.2014

b) importo riferito a obiettivi 2013 soggetto a ulteriori condizioni verificate al 31.12.2014

c) importo riferito a obiettivi 2014 soggetto a ulteriori condizioni da verificarsi al 31.12.2016

d) importo riferito a obiettivi 2015 e 2016 soggetti a ulteriori condizioni da verificarsi al 31.12.2016

e) importo non più erogabile per cessazione del rapporto

* In colonna (4) Altri Bonus sono riportati i bonus di competenza dell'esercizio inclusi nell'importo complessivo indicato in tab.1 colonna 3.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- altri bonus complessivi.

Schema n. 7- ter relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Berlusconi Marina	Presidente	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Mauri Ernesto	Amministratore Delegato	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Berlusconi Piersilvio	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	172.000	-	-	172.000
Cannatelli Pasquale	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Ermolli Bruno	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Forneron Mondadori Martina	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	137.127	-	-	137.127
Pellegrino Danilo	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Poli Roberto	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Pozzi Oddone Maria*	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Renoldi Angelo	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Resca Mario	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Rossello Cristina	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Sangalli Carlo	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Spadacini Marco	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	8.000 ¹	-	-	8.000 ¹
Vismara Carlo Maria**	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	35.000	-	35.000***	-
Superti Furga Ferdinando	Presidente Collegio Sindacale	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Giampaolo Francesco Antonio	Sindaco Effettivo	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Papa Franco Carlo	Sindaco Effettivo	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-

¹ azioni possedute dal coniuge.

* Nominato per cooptazione in data 17 giugno 2014.

** Cessato in data 1 giugno 2014. Il numero di azioni possedute si riferisce alla data del 31 maggio 2014.

*** Alienate dopo la cessazione dalla carica di amministratore ricoperta fino al 31 maggio 2014.

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.	1.000	-	-	1.000

L'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nella Società con azioni quotate e nelle società da questa controllate è fornita in forma tabellare. In particolare è indicato, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

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

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

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

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

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

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

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

delibera

in senso favorevole sulla prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione, relativa alla politica adottata in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche 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

