

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-Monza Brianza - Lodi 07012130584

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

Marzo 2019

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE	3
PREMESSA	4
EXECUTIVE SUMMARY	6
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019	8
1 - GOVERNANCE DEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	8
A) <i>ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI</i>	8
B) <i>IL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE</i>	8
2 - FINALITÀ DELLA POLITICA.....	12
3 - PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA.....	13
4 - LE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.....	13
5 - MECCANISMO DI MALUS O CLAW-BACK.....	21
6 - OPERAZIONI STRAORDINARIE.....	21
7 - BONUS STRAORDINARI UNA TANTUM E PROGETTI SPECIALI.....	22
8 - PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI.....	22
9 - I BENEFICI NON MONETARI.....	23
10 - I TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	23
11 - BENCHMARK UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA.....	23
SEZIONE II – REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2018	25
PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA	25
A - REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI.....	25
B - REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	27
SECONDA PARTE - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO	33

Lettera del Presidente

Signori Azionisti,

nella mia qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine sono lieto di presentare la Relazione annuale sulla Remunerazione di Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.

Il Comitato ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione la politica per la remunerazione per il 2019, le cui linee guida possono sintetizzarsi nei seguenti aspetti:

- la generazione di valore per la Società e il Gruppo e la sua sostenibilità nel tempo e nei confronti degli stakeholder;*
- la consolidata correlazione tra retribuzione e performance, attraverso cui, da un lato, attrarre i soggetti in possesso delle migliori competenze professionali e, dall'altro, ottenere l'allineamento tra gli interessi degli Azionisti e gli interessi del management;*
- l'attenzione alla componente variabile della remunerazione, secondo una prospettiva anche di medio/lungo termine.*

La politica per la remunerazione relativa al 2019, illustrata nella prima sezione del documento allegato, è coerente con le linee guida già sottoposte e approvate dall'Assemblea dell'aprile 2018 e tiene conto degli indirizzi del Piano strategico della Società, delle best practice nazionali e internazionali, nonché delle indicazioni emerse dall'esito del voto favorevole di detta Assemblea.

Per meglio assolvere ai propri compiti, il Comitato ha partecipato attivamente alle fasi del processo remunerativo per garantire una struttura adeguata alla strategia di remunerazione volta a generare valore nell'interesse degli stakeholder. A garanzia dell'allineamento alle best practice nazionali e internazionali, ci si è avvalsi del supporto di un primario consulente esterno indipendente, che ha effettuato un'attività di benchmarking anche al fine di valutare il posizionamento competitivo dell'offerta retributiva e la sua capacità di fidelizzare e motivare il personale rilevante.

La componente variabile della remunerazione – composta da quella annuale e da specifici Piani di incentivazione a lungo termine – tiene in considerazione sia indicatori di performance sia indicatori gestionali e di rischio, declinati su base annuale e triennale.

È utile sottolineare come, con l'esercizio 2019, si concluda il Piano Performance Shares "chiuso" 2017/2019, cui si affianca il secondo Piano Rolling 2019/2021; a partire dal 2020 l'architettura dei Piani incentivanti di lungo termine sarà costituita unicamente dai Piani "rolling". La configurazione "rolling" del Piano costituisce una efficace soluzione che consente di meglio coordinare, in chiave dinamica, la politica di remunerazione con il Sistema di Pianificazione-budgeting e controllo del Gruppo.

Il management e l'Amministratore Delegato sono beneficiari del sistema di Performance Shares a cicli rolling annuali e condividono i medesimi obiettivi triennali e gli stessi meccanismi di calcolo del payout.

Il Comitato Remunerazione e Nomine auspica che una crescente adesione alla politica di remunerazione rispecchi la condivisione e il supporto allo sviluppo strategico del Gruppo Mondadori.

Vi ringrazio per l'attenzione alla nostra Politica 2019 e confido in un Vostro positivo apprezzamento.

Il Presidente

Angelo Renoldi

Premessa

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

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

La **prima sezione** illustra, in termini di principi, finalità, meccanismi e regole, la politica retributiva che sarà adottata nell'esercizio 2019.

La **seconda sezione** illustra il consuntivo della politica effettivamente attuata nell'esercizio 2018 anche attraverso l'esposizione di tabelle riportanti i compensi attribuiti, per gli amministratori e i Sindaci, in forma nominativa e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in forma aggregata.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e nomine, in data 14 marzo 2019.

La prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 17 aprile 2019 (18 aprile 2019 in eventuale seconda convocazione) per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018.

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 27 marzo 2019.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche in materia di operazioni con parti correlate, così come recepite nelle relative procedure approvate dal Consiglio di Amministrazione, l'adozione e la definizione della politica di remunerazione di cui alla presente Relazione, attuata con il coinvolgimento, come di seguito specificato, di un Comitato Remunerazione e Nomine costituito da amministratori indipendenti e la sottoposizione della stessa al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, esonera le delibere in materia di remunerazione degli amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

dall'applicazione delle procedure previste dalle suddette disposizioni Consob in materia di parti correlate.

EXECUTIVE SUMMARY

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

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

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

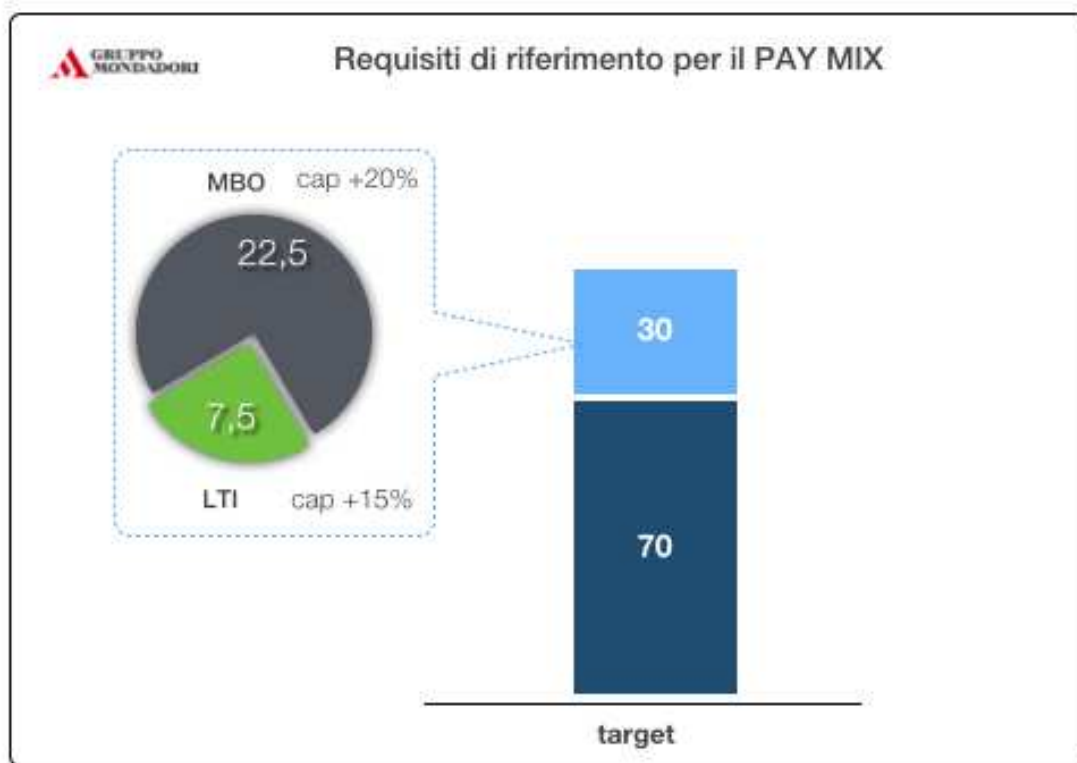
- adeguato bilanciamento tra componente fissa e componente variabile, sia di breve che di medio/lungo periodo, con particolare attenzione alla sostenibilità di lungo termine;
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance*;
- oggettività e definizione di limiti di oscillazione per le retribuzioni variabili di MBO e LTI.

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

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

La struttura e i livelli della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici del Gruppo sono monitorati con continuità con il mercato, attraverso analisi di *benchmark* effettuati da società di consulenza specializzate come Willis Tower Watson o Price Waterhouse Cooper.

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



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

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

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019

1 - Governance del processo di definizione della Politica di Remunerazione

a) Organi e soggetti coinvolti

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

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

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

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

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

b) Il Comitato Remunerazione e Nomine

Composizione e nomina del Comitato

Il Comitato è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione nel 2005. Nel 2012, il Consiglio di Amministrazione, tenendo conto anche delle esigenze organizzative della Società, ha deliberato di raggruppare le attribuzioni in materia di nomine e di remunerazioni in un unico Comitato interno al Consiglio, il Comitato Remunerazione e Nomine.

La composizione, la nomina, le attribuzioni e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinate in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

I membri del Comitato, in carica alla data della presente Relazione, sono stati nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018, 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 2020.

Il Comitato attualmente in carica è costituito da tre amministratori non esecutivi - in quanto non titolari di deleghe individuali di gestione e non ricoprenti incarichi direttivi nella Società o in società appartenenti al Gruppo Mondadori - e indipendenti. I membri del Comitato sono dotati di consolidate competenze professionali nel settore di riferimento, adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Comitato per la Remunerazione	
Angelo Renoldi	Presidente Amministratore non esecutivo e indipendente
Elena Biffi	Amministratore non esecutivo e indipendente
Cristina Rossello	Amministratore non esecutivo e indipendente

- **Incarichi e funzioni del Comitato**

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, da ultimo con delibera del 24 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato gli incarichi e le funzioni, di natura istruttoria, consultiva e propositiva, qui di seguito riassunti.

Incarichi e Funzioni del Comitato

- ✓ funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di definizione delle politiche di remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di verifica periodica, in coordinamento con la Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, della coerenza delle attività esecutive rispetto ai principi definiti nell'ambito delle Politiche, riferendo al Consiglio di Amministrazione;
- ✓ funzioni propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (es. Presidente, Amministratore Delegato, Consiglieri con deleghe e Consiglieri membri di comitati);
- ✓ sottoposizione al Consiglio di Amministrazione delle iniziative intraprese dal Comitato stesso in materia di individuazione e definizione delle linee guida aziendali in termini di fidelizzazione e incentivazione del management;
- ✓ funzioni propositive relative all'attuazione dei Piani di Incentivazione basati su strumenti finanziari istituiti dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. n. 58/1998;
- ✓ formulazione pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e composizione del consiglio e alle figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna oltre che su eventuali limiti al numero di altre cariche assumibili dai consiglieri;
- ✓ proposizione al Consiglio di Amministrazione di candidati alla carica di amministratore nei casi di nomina per cooptazione in sostituzione di amministratori indipendenti.

- **Modalità di funzionamento del Comitato**

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

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

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

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

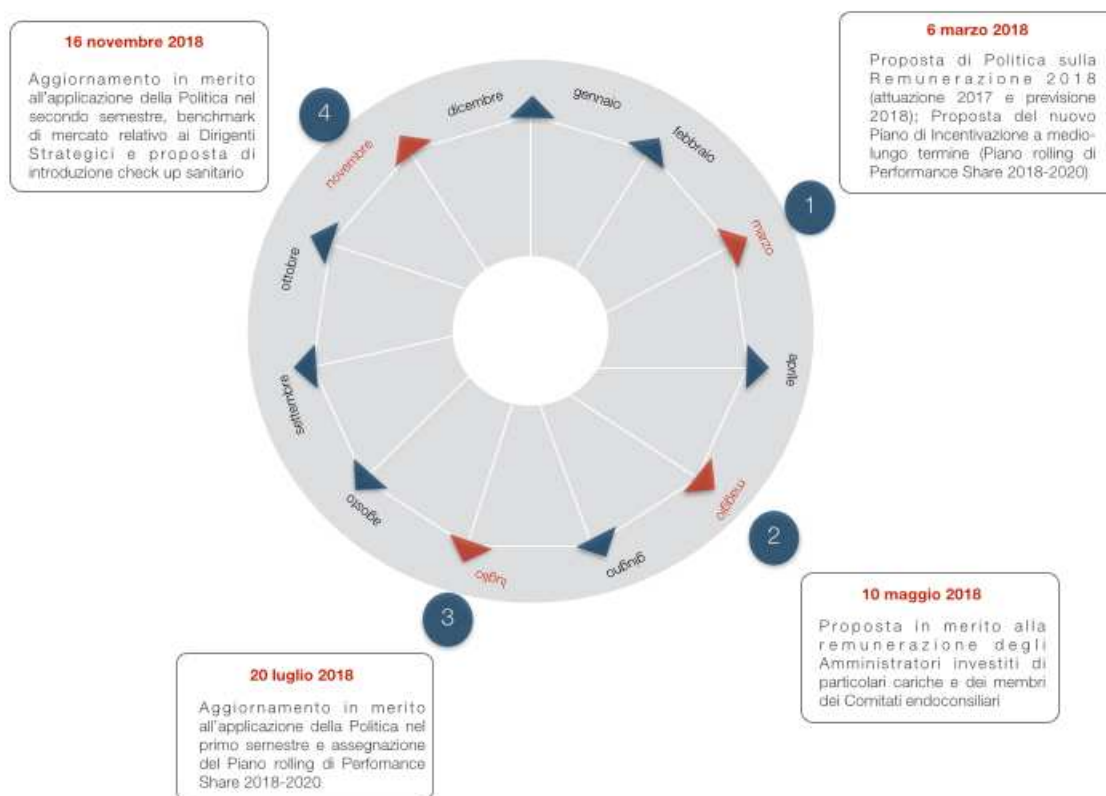
Nell'espletamento dei propri compiti, il Comitato accede alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei medesimi. Possono inoltre

partecipare alle riunioni, su richiesta del Presidente del Comitato, i dirigenti della Società - o altri soggetti - per fornire informazioni e valutazioni su singoli punti all'ordine del giorno.

- **Ciclo di attività del Comitato**

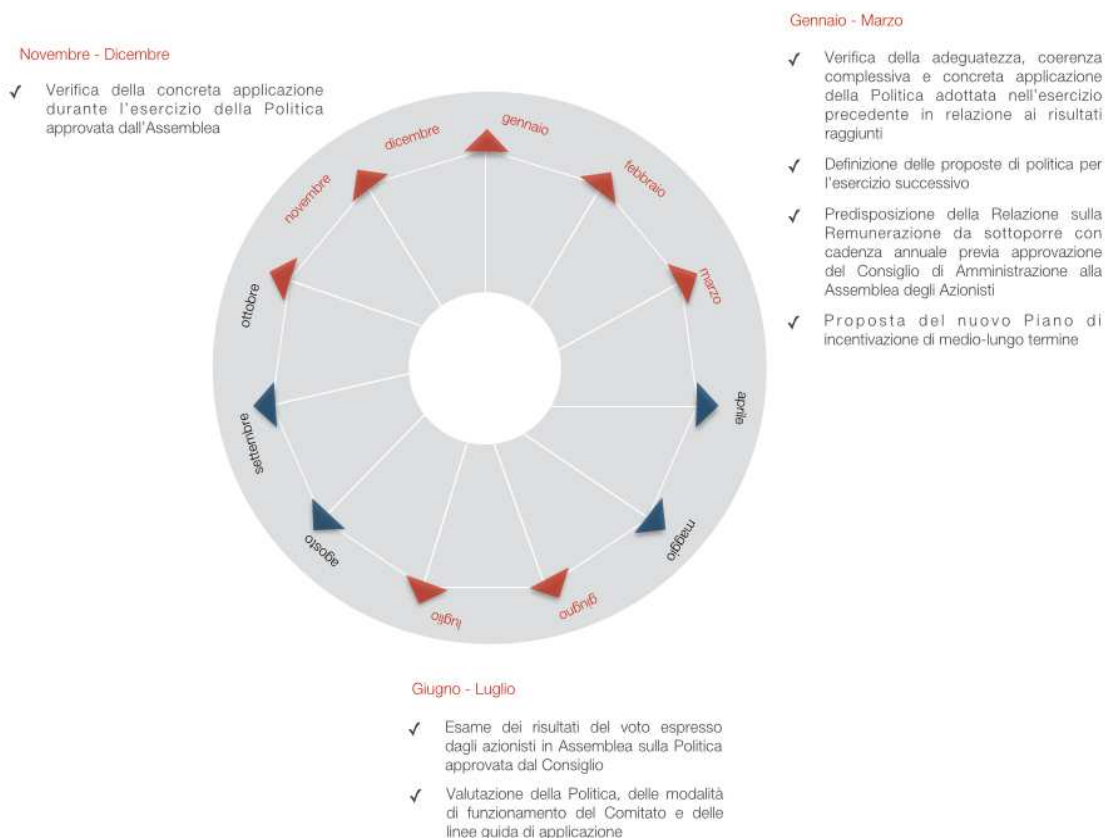
Attività svolte con riferimento all'esercizio 2018

Con riferimento all'esercizio 2018 il Comitato ha tenuto quattro riunioni, con una partecipazione dei membri del Comitato pari al 100%. Le riunioni sono state regolarmente verbalizzate. Nel grafico che segue sono sintetizzate date e contenuti delle riunioni tenute.



Attività programmate per il 2019

Nel 2019, le attività del Comitato si svolgeranno, in attuazione di un programma annuale, che prevedrà 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 mitigazione dei rischi per la 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;
- promozione della sostenibilità della gestione attraverso l'erogazione di una porzione rilevante della componente variabile, riferita ai piani a medio/lungo termine, differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

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

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

In particolare:

A) Amministratori non esecutivi

Gli amministratori non esecutivi sono identificati quali amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo.

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

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

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

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

B) Amministratori esecutivi

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

Agli amministratori investiti di particolari cariche nell'Emittente, oltre al compenso fisso di cui al punto precedente in quanto amministratori, spetta il compenso (in forma fissa e/o variabile) determinato dal Consiglio di Amministrazione per lo svolgimento della particolare carica conferita, in conformità a specifica proposta del Comitato e con il parere favorevole del Collegio Sindacale anche in relazione alle disposizioni dell'art. 2389, 3 comma, Cod. Civ.

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

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

Il compenso degli amministratori qualificati esecutivi in quanto investiti di particolari cariche all'interno di una società controllata dall'Emittente avente rilevanza strategica (i.e. amministratori delegati e presidenti di una controllata avente rilevanza strategica quando a essi vengano attribuite deleghe individuali di gestione o quando abbiano un ruolo specifico nell'elaborazione delle strategie aziendali) - in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti dell'Emittente in sede di nomina quali amministratori - è determinato dai competenti organi sociali della controllata, per quanto attiene la carica nella stessa ricoperta. La determinazione è definita, nel rispetto dei principi e dei parametri di seguito esposti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con il supporto della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.

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

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

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

C) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità anche alle indicazioni di cui al Regolamento in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, mutate dal principio contabile internazionale IAS 24, sono identificati fra i soggetti, compresi gli amministratori, che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e di adottare decisioni che possano incidere sui risultati, sulle prospettive e sull'evoluzione 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 *Direttori* delle principali *aree di attività e di business* in cui opera il Gruppo Mondadori;
3. i *Direttori Centrali* delle Funzioni *Corporate*.

Il pacchetto della remunerazione totale attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coerentemente con le responsabilità legate all'esercizio delle deleghe operative nella gestione della Società, è rapportato alla dimensione del *business* gestito e alla capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo ed 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 remunerazione complessiva;
- ii) la componente variabile annuale (MBO) è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati a indici di *performance* sia a livello consolidato di Gruppo, sia a livello individuale di business o di Funzioni Centrali e ha un peso *non inferiore al 22,5%* della retribuzione complessiva.

I KPI utilizzati - *Key performance indicator*/indicatori chiave di *performance* (come esposti nella tabella che segue), nella norma ripresi dai dati di *budget*, sono normalmente di tipo quantitativo, in quanto gli obiettivi qualitativi vengono ammessi solo in eccezionali circostanze e comunque solo se correlati a elementi oggettivi di valutazione (es. tempi o completamento di progetti); sono quindi soggetti solo parzialmente a discrezionalità valutativa. A garanzia del metodo adottato, i *target*, identificati dall'Amministratore Delegato, con la sola eccezione di quelli relativi al proprio MBO che sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, vengono certificati dal Controllo di Gestione di Gruppo, sia in fase di assegnazione che di consuntivazione e il processo garantisce la tracciabilità e la trasparenza di ogni fase. Inoltre, lo schema di composizione degli MBO per i vertici dell'azienda è strutturato in modo tale da garantire la valutazione e il presidio dei principali aspetti della gestione.

Bilanciamento indicatori di performance nel sistema MBO		
Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo	Obiettivi Area di Business
Amministratore Delegato	<p>100%</p> <p>Utile netto / Ebitda / Ebit di Gruppo</p> <p>KPI Fatturato</p> <p>Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN)</p>	
Direttori Centrali	<p>80-70%</p> <p>Ebitda / Ebit di Gruppo</p> <p>KPI Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN)</p>	<p>20-30%</p> <p>KPI Costi gestiti</p>
Direttori Generali di Business	<p>40-50%</p> <p>Ebitda / Ebit di Gruppo</p> <p>KPI Indici Finanziari (Free Cash Flow / PFN)</p>	<p>60-50%</p> <p>KPI Ebitda / Ebit di Area</p> <p>Indici Finanziari di Area (Free Cash Flow / PFN)</p> <p>Fatturato di Area</p>

● peso

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

La definizione dei livelli di *target* alla base degli obiettivi annuali (MBO) è legata al raggiungimento generalmente di obiettivi di *performance* riferiti alle previsioni di *budget* e indicati dal Consiglio di Amministrazione. Il confronto dei dati

consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

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

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

Le ragioni del passaggio da un sistema di incentivazione prevalentemente *cash* a un sistema con assegnazione di strumenti finanziari, confortato da una larga prassi di mercato, risiedono principalmente nella volontà di favorire una gestione sostenibile e creare un legame più stretto tra l'azione del *management* e la creazione di valore riconosciuto per la Società, garantendo prioritariamente il mantenimento di una forte correlazione tra retribuzione e *performance* di lungo periodo.

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

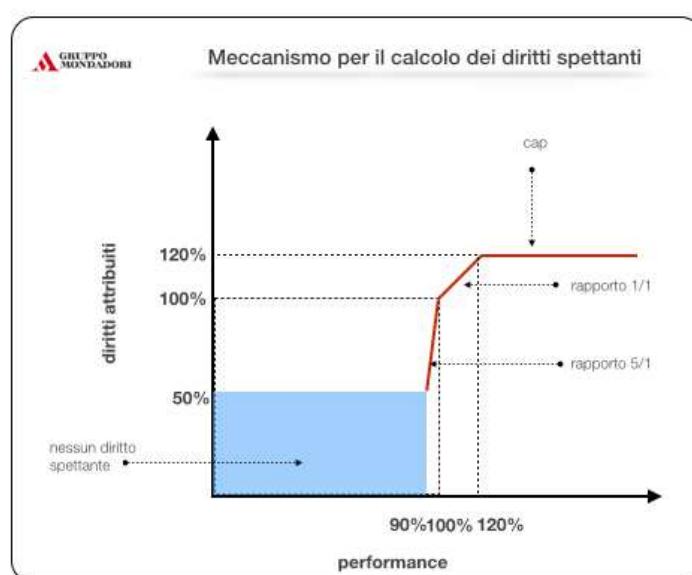
1. Obiettivi riferiti alla remunerazione degli azionisti

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

2. Indicatori di gestione funzionali alla valorizzazione del titolo e del rischio finanziario

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

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



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

Terminata la fase di passaggio allo strumento delle *Performance Shares* attraverso l'adozione del citato "Piano Chiuso 2017-2019", in coerenza con l'intento già espresso nella Relazione per la Remunerazione 2017, a partire dall'esercizio 2018 è stato previsto l'avvio di un "Piano Rolling", largamente utilizzato nelle prassi di mercato, del quale si propone, con la Politica 2019,

l'avvio di un "secondo ciclo", analogamente a quanto fatto nello scorso esercizio, riferito al triennio 2019-2021.

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

Gli obiettivi assegnati per ogni ciclo, in continuità e coerenza, saranno basati sui medesimi KPI del Piano 2018-2020 con la sola eccezione dell'EBIT che, a seguito dell'introduzione, a partire dal 2019, degli IFRS 16, si ritiene sia un indice più significativo della redditività aziendale (Utile netto, EBIT e *Free Cash Flow* di Gruppo, oltre al TSR) e sono legati al raggiungimento dei *target* stabiliti dai Piani Triennali definiti di anno in anno. Questo permette di mantenere sempre elevato il coinvolgimento del gruppo dirigente in relazione alla capacità di adeguare la propria azione all'evoluzione della strategia aziendale e del contesto generale.

A ogni ciclo verrà assegnato al Dirigente destinatario, un definito numero di azioni, fissato per ogni triennio pari a 1/3 del valore della remunerazione variabile di medio/lungo termine definita.



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

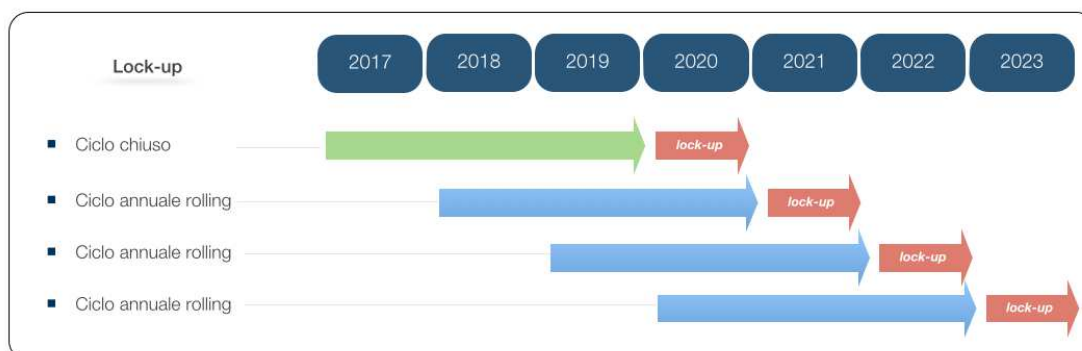
A partire dall'esercizio 2018, anche l'Amministratore Delegato è entrato a far parte dei beneficiari del sistema di *Performance Shares* a cicli *rolling* annuali, condividendo i medesimi obiettivi triennali e i medesimi meccanismi di calcolo di *payout* previsti per il *management*.

Per coerenza con la durata del mandato, l'Amministratore Delegato partecipa ai Piani 2018-2020 e 2019-2021, con corrispondente assegnazione di un

numero di azioni per ciclo pari al 50% dell'importo complessivo previsto per l'intero mandato.

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

Trattandosi di elementi retributivi finalizzati anche alla fidelizzazione dei ruoli più strategici per il buon governo dell'Azienda nel medio periodo, l'interruzione del rapporto di lavoro nel corso del periodo di *vesting* per i cosiddetti **bad leaver** determina l'automatica perdita del diritto di attribuzione mentre nel caso di **good leaver** è già previsto un trattamento di miglior favore (consultare per i dettagli il documento informativo).



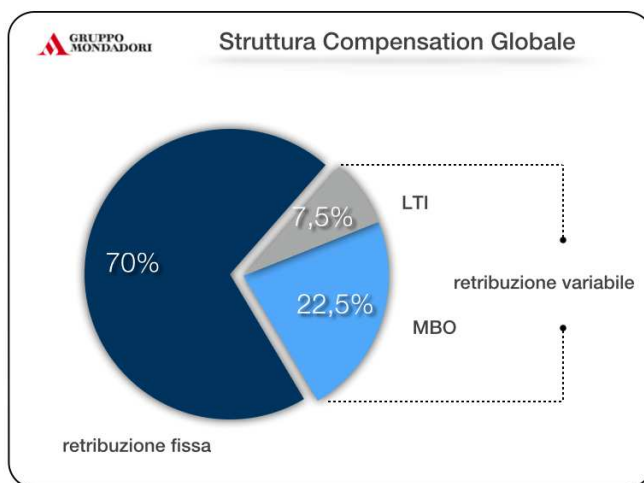
In caso di presenza di progetti rilevanti e specifici per l'evoluzione strategica di una singola area di business, con durata almeno biennale, una parte del compenso variabile di medio/lungo periodo, previa l'approvazione degli organismi competenti, può essere destinato a questo scopo mediante l'utilizzo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

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

L'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio/lungo periodo, rappresenta una percentuale variabile non inferiore al 30%, a *target*, della remunerazione annua complessiva.

Nell'ambito della retribuzione variabile complessiva, la componente riferita ai risultati di medio/lungo periodo ha un'incidenza minima, su base annua, non

inferiore al 25%, ovvero al 7,5% della remunerazione complessiva, in ragione della sostenibilità della gestione aziendale nel medio lungo periodo.



5 - Meccanismo di malus o claw-back

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

6 - Operazioni straordinarie

In caso di operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo – quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni o cessioni societarie, cessazioni di attività, fusioni o scorpori, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda, operazioni aventi oggetto il capitale sociale, operazioni finanziarie o azionarie in grado di impattare sul valore di mercato del titolo – nonché modifiche legislative o regolamentari in grado di influire significativamente sugli obiettivi di *performance*, il Comitato Remunerazione e Nomine propone al Consiglio di Amministrazione, che ne ha facoltà qualora e laddove lo ritenga necessario, di apportare, discrezionalmente, tutte le modificazioni e integrazioni utili per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici dei Piani e dei KPI alla

base dei sistemi di incentivazione sia di breve che di medio/lungo termine riferiti all'Amministratore Delegato.

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

7 - Bonus straordinari una tantum e progetti speciali

In un'ottica di *pay for performance*, si ritiene che l'erogazione di riconoscimenti occasionali a *manager* di particolare significato strategico che si siano distinti attraverso contributi individuali eccezionali, costituisca un importante meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica e, dunque, di *retention* delle risorse eccellenti.

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

La valutazione di tali risultati e dei corrispondenti contributi e prestazioni è attribuita all'Amministratore Delegato, che si avvale del supporto della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.

8 - Piani di compensi basati su strumenti finanziari

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

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

In merito al Piano di *Performance Shares*, oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine del 6 marzo 2019, e da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2019 si rinvia per la descrizione al/i documento/i informativo/i pubblicato/i ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e disponibile sul sito www.mondadori.it (sezione *Governance*).

9 - I benefici non monetari

Ai membri del Consiglio di Amministrazione non sono riconosciuti "*fringe benefits*" a carico della Società. Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e all'Amministratore Delegato è concesso il *check up* sanitario mentre, in caso di residenza all'estero per incarico del Gruppo, sono riconosciuti i benefici di *housing*. Relativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è inoltre riconosciuta un'assicurazione vita e medica integrativa rispetto alle coperture assicurative obbligatorie previste dai contratti collettivi di riferimento; medesima copertura assicurativa è riconosciuta anche all'Amministratore Delegato.

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

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'Azienda non prevede accordi *ex-ante* di cessazione della carica o risoluzione del rapporto che non siano in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, dalle leggi, e dai contratti collettivi di riferimento. Per gli amministratori con incarichi particolari, si fa invece riferimento alle leggi in essere e alle prassi riconosciute. Accordi di cessazione o di rimpatrio sono invece ammessi solo con riferimento a Dirigenti con Responsabilità Strategiche residenti all'estero per incarico del Gruppo e solo a seguito di cambio di controllo societario o di cessazione/cessione di ambiti rilevanti delle attività gestite.

11 - Benchmark utilizzati per la definizione della Politica

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

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

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

SEZIONE II – REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2018

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 la Politica descritta nella prima sezione del documento pubblicato nel 2018.

PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Nel corso dell’esercizio 2018 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 13 marzo 2018 e oggetto di deliberazione favorevole rispetto alla prima sezione da parte dell’Assemblea Ordinaria del 24 aprile 2018.

In conformità a quanto sopra, le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell’esercizio 2018 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono articolate secondo principi e modalità differenti in merito alle componenti fisse e alle componenti variabili in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

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

A - Remunerazione degli amministratori

Amministratori non esecutivi

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

Nel corso dell’esercizio 2018 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 24 aprile 2018. In particolare, l’Assemblea ha determinato un importo fisso annuo forfettario pari a 10.000 Euro erogato, in uguale misura, a tutti gli amministratori con una maggiorazione del 50% per il Presidente.

Gli importi individuali erogati nel 2018 sono in linea rispetto a quelli corrisposti 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), determinati dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2018, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 Cod. Civ.

Gli importi individuali erogati nel 2018 sono in linea rispetto a quelli corrisposti per il precedente triennio e determinati come segue:

- 25.000 Euro per il Presidente,
- 20.000 Euro 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 2.000 Euro 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 2018:

- il compenso dell'Amministratore Delegato Ernesto Mauri risulta coerente con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 maggio 2018, su parere favorevole del Comitato Remunerazione del 10 maggio 2018 e non ha subito variazioni rispetto al pacchetto di remunerazione precedentemente in essere, con la sola differenza inerente all'incentivazione a lungo termine (*LTI*) che è stata rimodulata in coerenza con il passaggio allo strumento del *Performance Shares*. La remunerazione dell'Amministratore Delegato, in base a un *benchmark* effettuato dalla società Willis Tower Watson, risulta in linea con l'onere sostenuto da aziende "*comparable*" che si collocano, come Mondadori, sul 3^o quartile del mercato.

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

- a) componente fissa: emolumento per la carica pari a 1.100.000 Euro 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 350.000 Euro;

b) componente variabile assegnata: riferita sia a obiettivi di singolo esercizio (MBO annuale) per 500.000 Euro,

Bilanciamento indicatori di performance nel sistema MBO 2018		
Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo	
Amministratore Delegato	KPI	Utile netto di Gruppo 30%
		Ebitda di Gruppo 30%
		Fatturato 10%
		Free Cash Flow 30%

● peso

che di medio/lungo periodo riferiti all'intera durata del mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 per 3.000.000 Euro. Il valore del pacchetto di azioni assegnabile a titolo di LTI, come consolidata prassi di mercato, è stato adeguato al maggior rischio, in occasione del passaggio dal sistema di incentivazione *Total Cash* al sistema di *Performance Shares*. L'adeguamento, pari all'11% tiene conto della percentuale di rivalutazione di mercato, certificata dalla società Price Waterhouse Coopers, del 14-15% misurata in base alle caratteristiche del sistema di LTI del Gruppo Mondadori.

In conformità con i principi fissati dalla Politica, il peso delle componenti variabili è pari al 51% dell'intera remunerazione mentre, nell'ambito della *compensation* variabile, il peso della frazione di medio/lungo periodo è pari al 34%.

- Non ha subito variazioni l'importo del compenso del Presidente Marina Berlusconi, quale deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2018, rispetto a quello corrisposto per il triennio precedente, che risulta essere rappresentato da un emolumento fisso annuo per la carica determinato in 500.000 Euro in conformità a specifica proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale 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, compresi gli amministratori, che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e

del controllo delle attività della Società e di adottare decisioni che possano incidere sui risultati, sulle prospettive e sull'evoluzione della Società stessa.

Nel corso del 2018, non si sono registrate variazioni rispetto alla composizione dei nominativi. L'unica modifica ha interessato il dr. Antonio Porro il quale, ferma restando la responsabilità diretta di Enrico Selva Coddè sull'area *Trade*, ha assunto la Direzione dell'intera *Business Unit Libri*.

Al 31 dicembre 2018, l'insieme dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a seguito degli aggiornamenti organizzativi intercorsi e sopra descritti, risulta così composto:

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (al 31/12/2018)	
Pierluigi Bernasconi	Direttore Generale Business Unit Retail
Carlo Mandelli	Direttore Generale Business Unit Periodici Italia, Digital e Internazionale
Carmine Perna	Direttore Generale Business Unit Periodici Francia
Antonio Porro	Direttore Generale Business Unit Libri e Area Libri Educational
Daniele Sacco	Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione
Enrico Selva Coddè	Direttore Generale Area Libri Trade

Nell'ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rientrano inoltre:

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

Nell'incontro di novembre 2018, il *benchmark* di mercato sulle remunerazioni del *management*, effettuato periodicamente tramite una società specializzata dalla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione, è stato esaminato anche dal

Comitato Remunerazione. L'analisi ha confermato il corretto posizionamento medio delle *compensation* attorno al riferimento prescelto del 3[^] quartile del mercato.

Nel corso dell'esercizio il valore complessivo delle remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Mondadori si è incrementato del 2%.

Più specificatamente:

- i. la componente fissa, costituita dallo stipendio base e da altre componenti monetarie non variabili, ha subito un incremento complessivo dell'1,9% a seguito ad alcuni interventi di adeguamento ai nuovi incarichi e ai *benchmark* di mercato;
- ii. la componente variabile annuale (MBO), da liquidare in base al livello di raggiungimento dei *target* annuali di *budget*. Anche in questo caso, gli adeguamenti introdotti hanno comportato un incremento complessivo pari al 4,8% della remunerazione variabile di breve periodo, correlata al raggiungimento del 100% dei *target*.

Nel 2018, la composizione degli obiettivi è stata correlata per il 40% a indicatori economici di Gruppo (70-80% nel caso dei Direttori Centrali Funzioni Corporate) e per il 60% a indicatori economici specifici di *business* o di Funzione Centrale.

Per effetto della prevista cessione della controllata Mondadori France, il Gruppo, già con la pubblicazione dei risultati del 3[^] trimestre, ha modificato il perimetro di consolidamento e comunicato i risultati al mercato secondo il nuovo assetto "*discontinued*".

Ai fini della consuntivazione degli incentivi di breve termine dell'esercizio, anche in base alle *best practice* di mercato certificate dalla società Willis Tower Watson, si è tuttavia ritenuto, più aderente all'effettiva gestione aziendale e all'*accountability* del *management*, la riclassifica della rappresentazione contabile di bilancio in modo da evidenziare i risultati consolidati di Gruppo comprensivi di Mondadori France.

A livello di premi MBO si rileva, quindi, un valore totale erogabile, inclusivo dell'Amministratore Delegato, vicino al 100% del valore a target, *in linea con il buon andamento complessivo del Gruppo nell'esercizio 2018*.

Bilanciamento indicatori di performance nel sistema MBO 2018				
Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo		Obiettivi Dir. Centrali / Area di Business	
Direttori Centrali (CFO,HR)	KPI	Ebitda di Gruppo (CFO, HR) 	KPI	Gestione Costi (CFO, HR) 
		Free Cash Flow (CFO, HR) 		
		Costo del Lavoro (HR) 		
Responsabili di Business	KPI	Ebitda di Gruppo 	KPI	Ebitda di Area 
		Free Cash Flow 		Free Cash Flow di Area 
				Fatturato di Area /Ebitda Rizzoli Libri 

 peso

iii. la componente variabile di medio/lungo periodo (LTI).

Dopo l'avvio del primo "Piano Chiuso 2017-2019", nel 2018 è stato avviato il primo ciclo del nuovo "Piano Rolling 2018-2020". Il valore delle assegnazioni del Piano Rolling, coerentemente con il meccanismo approvato, è stato pari a 1/3 del valore totale dell'LTI di ogni dirigente strategico. L'ammontare complessivo delle somme destinate a questo scopo ha subito variazioni rispetto allo scorso esercizio limitatamente al citato adeguamento per l'Amministratore Delegato che ha abbandonato il sistema *Total Cash*.

Il Piano ha come riferimento il triennio 2018-2020 e comporta l'attribuzione di un premio in azioni della Società correlato al conseguimento, nel triennio, di predeterminati obiettivi quantitativi.

I KPI di riferimento per la valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi sono rimasti inalterati rispetto al precedente Piano 2017-2019 e sono i seguenti:

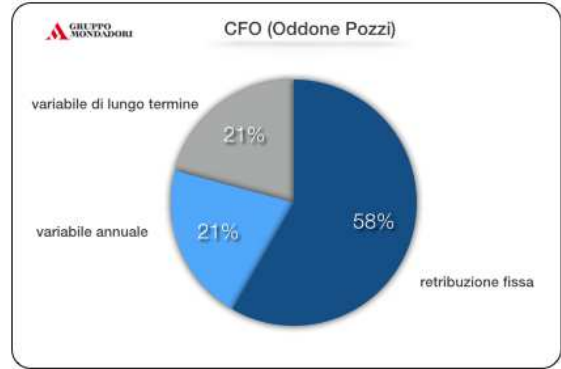
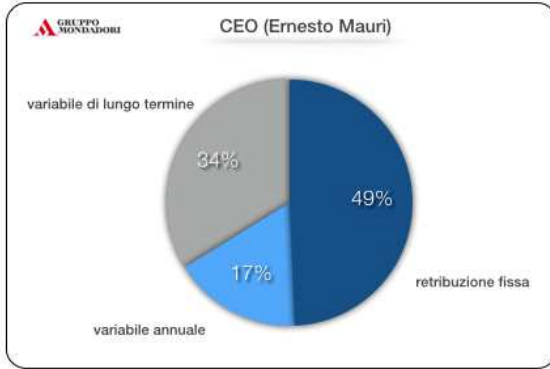
Obiettivi di Performance triennio 2018-20				
Ruolo	Obiettivi Consolidati di Gruppo		% raggiungimento target	% calcolo premio
Obiettivi riferiti alla remunerazione degli azionisti	KPI	Utile netto 	90%-120%	50%-120%
		Total Shareholder Return (TSR) 	on-off	0%-100%
Obiettivi gestionali funzionali alla valorizzazione del titolo	KPI	Ebitda di Gruppo 	90%-120%	50%-120%
		Free Cash Flow 	90%-120%	50%-120%

 peso

Con riferimento alle remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (con esclusione dell'Amministratore Delegato), si conferma che il peso e i rapporti percentuali delle componenti fisse e variabili della remunerazione sopra descritte per il 2018 sono da considerarsi in linea rispetto ai parametri indicati nella Politica.

In particolare:

- i)* la componente fissa, costituita dallo stipendio base e da altre forme di remunerazione aventi carattere non variabile, rappresenta mediamente il 55% (56% nel 2017) della remunerazione totale (a fronte di un peso percentuale massimo della componente fissa, stabilito nelle Politiche, non superiore al 70% della remunerazione complessiva). Nessuno degli interessati ha un *base salary* superiore al 70%;
- ii)* l'insieme delle componenti variabili, annuali e di medio/lungo periodo, rappresenta una percentuale pari al 45% (46% nel 2017) della remunerazione annua complessiva (a fronte di una percentuale minima delle componenti variabili: 30% della remunerazione annua complessiva, stabilita nelle Politiche). Nessuno degli interessati ha una remunerazione variabile complessivamente inferiore al 30%;
- iii)* il peso della componente correlata ai risultati di medio/lungo periodo ha un'incidenza su base annua del 24% (23% nel 2017), a fronte di un'incidenza del peso percentuale della componente correlata ai risultati di medio/lungo periodo, stabilito nelle Politiche, non inferiore al 7,5% della retribuzione complessiva. Nessuno degli interessati ha un LTI inferiore a questo limite;
- iv)* nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha una *compensation* che non rispetta i requisiti minimi di *pay mix* indicati nella Politica sulla Remunerazione 2018.



SECONDA PARTE - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Schema 7-bis: Relazione sulla Remunerazione

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

TABELLA 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. [La tabella non è oggetto di compilazione in quanto in relazione all'esercizio di riferimento non sono attivi piani di stock option].

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

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

Schema n. 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 corriposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui la carica è stata ricoperta	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Berlusconi Marina Elvira	Presidente	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	15.000,00 a) 500.000,00 b)						515.000,00		
Mauri Ernesto	Amministratore Delegato	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a) 1.100.000,00 b)		549.500,00			350.000,00 l)	2.009.500,00	401.596,92	
Pozzi Oddone Maria	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a) 420.000,00 c)		167.700,00		8.428,00		606.128,00	220.412,73	
Ainio Paolo Guglielmo Luigi	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a)						10.000,00		
Berlusconi Pier Silvio	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a)						10.000,00		
Biffi Elena	Amministratore	24/04/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	6.666,00 a)		13.333,00 e) f)				19.999,00		
Curro Francesco	Amministratore	24/04/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	6.666,00 a)						6.666,00		
Forneron Mondadori Martina	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a)						10.000,00		
Giangualano Patrizia Michela	Amministratore	24/04/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	6.666,00 a)		13.333,00 g)				19.999,00		
Pellegrino Danilo	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a)						10.000,00		
Poli Roberto	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a)						10.000,00		
Renoldi Angelo	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a)		16.666,00 e) f) 21.666,00 g)			20.000,00 i)	68.332,00		
Resca Mario	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a)						10.000,00		
Rossello Cristina	Amministratore	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a)		20.000,00 e) f) 23.333,00 g)				53.333,00		
Cannatelli Pasquale	Amministratore	01/01/2018 - 24/04/2018	Approvazione Bilancio 2017	3.333,00 a)						3.333,00		
Messina Alfredo	Amministratore	01/01/2018 - 24/04/2018	Approvazione Bilancio 2017	3.333,00 a)		6.666,00 e)				9.999,00		
Spadacini Marco	Amministratore	01/01/2018 - 24/04/2018	Approvazione Bilancio 2017	3.333,00 a)		8.333,00 e) f) 6.666,00 g)				18.332,00		
Fornasiero Sara	Presidente Collegio Sindacale	24/04/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	40.000,00 a)					16.666,00 i)	56.666,00		
Minutillo Flavia Daunia	Sindaco Effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	40.000,00 a)						40.000,00		
Simonelli Ezio	Sindaco Effettivo	24/04/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	26.666,00 a)						26.666,00		
Superti Furga Ferdinando	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2018 - 24/04/2018	Approvazione Bilancio 2017	20.000,00 a)					8.333,00 i)	28.333,00		
Giampaolo Francesco Antonio	Sindaco Effettivo	01/01/2018 - 24/04/2018	Approvazione Bilancio 2017	13.333,00 a)						13.333,00		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	4 (m)	01/01/2018 - 31/12/2018		1.480.003,00 d)		686.270,00		30.725,00		2.196.998,00	514.296,42	
(l) Compensi nella società che redige il bilancio				3.784.999,00		129.996,00	1.403.470,00	0,00	39.153,00	394.999,00	5.752.617,00	1.136.306,07

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui la carica è stata ricoperta	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Resca Mario	Presidente del Consiglio di Amministrazione di Mondadori Retail S.p.A.	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2019	120.000,00 a) 80.000,00 d)						200.000,00		
Minutillo Flavia Daunia	Sindaco Effettivo di Rizzoli Education S.p.A.	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	12.000,00 a)						29.230,00		
	Sindaco Effettivo di Mondadori Electa S.p.A.	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2019	7.230,00 a)								
	Sindaco Effettivo di Mondadori Scienza S.p.A.	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	10.000,00 a)								
Giampaolo Francesco Antonio	Sindaco Effettivo di Rizzoli Education S.p.A.	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	12.000,00 a)						21.000,00		
	Presidente del Collegio Sindacale di Monradio S.r.l.	01/01/2018 - 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	9.000,00 a)								
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	2 (m)	01/01/2018 - 31/12/2018		680.004,00 d)			219.000,00	15.510,00 h)		914.514,00	195.922,23	
(II) Compensi da controllate e collegate				930.234,00	0,00	219.000,00	0,00	15.510,00	0,00	1.164.744,00	195.922,23	
(III) Totale				4.715.233,00	129.996,00	1.622.470,00	0,00	54.663,00	394.999,00	6.917.361,00	1.332.228,31	

DESCRIZIONE COLONNE

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

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

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

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

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

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

Nella colonna "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 12, riga III, della Tabella 3A.

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

NOTE

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

COLONNA (2): e) Comitato Remunerazione e Nomine; f) Comitato Parti Correlate; g) Comitato Controllo e Rischi.

Si precisa che:

i) il compenso indicato per l'Amministratore Renoldi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi comprende l'importo corrisposto dall'1/01/2018 al 24/04/2018 come Presidente del comitato e l'importo corrisposto dal 24/04/2018 al 31/12/2018 come membro del Comitato;

ii) il compenso indicato per l'Amministratore Renoldi per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine comprende l'importo corrisposto dal 24/04/2018 al 31/12/2018 come Presidente del Comitato;

iii) il compenso indicato per l'Amministratore Rossello per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi comprende l'importo corrisposto dall'1/01/2018 al 24/04/2018 come membro del Comitato e l'importo corrisposto dal 24/04/2018 al 31/12/2018 come Presidente del Comitato stesso.

COLONNA (4): h) importo inclusivo del valore dell'appartamento riconosciuto a un dirigente con Responsabilità Strategiche residente all'estero;

COLONNA (5): i) compenso componente Organismo Vigilanza e Controllo; l) patto di non concorrenza di competenza 2018;

COLONNA (6): nel "Totale" sono sommate le voci da (1) a (5);

COLONNA (B): m) numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica al 31/12/2018.

NOTE

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

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

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

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

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

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

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

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

(a) il *fair value* alla data di assegnazione è indicato con riferimento agli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio in relazione al prezzo di mercato alla data di assegnazione.

(b) il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio è calcolato in base al prezzo del titolo all'ultima quotazione dell'anno (28 dicembre; val. 1,71 euro) ed è rapportato alla competenza attribuibile all'esercizio stesso in base alla durata del Piano (nel caso, 1/3 del valore totale).

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche1.

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus *
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
MAURI ERNESTO	AMMINISTRATORE DELEGATO		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									549.500
(II) Compensi da controllate e collegate									
POZZI ODDONE MARIA	AMMINISTRATORE		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									167.700
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0				0		717.200
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									686.270
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2018-2020 CdA 02/03/2018		400.000					219.000
(III) Totale				400.000					905.270
(IV) Totale			0	400.000			0		1.622.470

NOTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.

Schema n. 7- ter: 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.

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

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Berlusconi Marina Elvira	Presidente	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Mauri Ernesto	Amministratore Delegato	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Ainio Paolo Guglielmo Luigi	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Berlusconi Pier Silvio	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	172.000	-	-	172.000
Biffi Elena*	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Currò Francesco*	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Forneron Mondadori Martina	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	137.127	-	-	137.127
Giangualano Patrizia Michela*	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
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.	-	-	-	-
Spadacini Marco**	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	8.000 ¹	-	8.000	-
Messina Alfredo**	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Cannatelli Pasquale**	Amministratore	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Fornasiero Sara*	Presidente Collegio Sindacale	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Minutillo Flavia Daunia	Sindaco Effettivo	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Simonelli Ezio*	Sindaco Effettivo	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Superti Furga Ferdinando**	Presidente del Collegio Sindacale	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
Giampaolo Francesco Antonio**	Sindaco Effettivo	Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.	-	-	-	-
¹ azioni possedute dal coniuge						

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

NOTE

* In carica dalla data dell'assemblea degli azionisti del 24/04/2018 di approvazione del bilancio al 31/12/2017.

** In carica sino alla data dell'assemblea degli azionisti del 24/04/2018 di approvazione del bilancio al 31/12/2017.

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 societti 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

