

Documento Informativo

REDATTO AI SENSI DELL'ART 114-BIS DEL D.LGS. N.58/1998 (TUF) E DELL'ART 84-BIS REGOLAMENTO CONSOB N. 11971 del 1999 COME SUCCESSIVAMENTE INTEGRATO E MODIFICATO (REGOLAMENTO EMITTENTI)

Piano di Performance Share 2020–2022

Introduzione

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art.84-bis (Allegato 3 A, schema n.7) del Regolamento Emittenti, è stato predisposto da Arnoldo Mondadori Editore S.p.A. al fine di fornire un'informativa ai propri azionisti e al mercato in ordine alla proposta di adozione del Piano di Performance Share 2020-2022 (il "Piano"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Arnoldo Mondadori Editore in data 17 marzo 2020 e che sarà sottoposta ai sensi dell'art. 114 bis del TUF all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata in prima convocazione per il giorno 22 aprile 2020, in Segrate (MI), via Mondadori 1 e, occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 20 maggio 2020 per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2019.

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari del diritto a ricevere Azioni della Società a fronte del conseguimento di predeterminati Obiettivi di performance triennale.

Il Piano è articolato su un ciclo triennale che decorre a partire dal 2020 e avrà termine a seguito dell'approvazione del bilancio relativo all'anno 2022. Il presente Piano si applica al *management* di Arnoldo Mondadori Editore S.p.A. e delle sue Società controllate, ed è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti in quanto i Beneficiari potranno includere anche i soggetti di cui all'art. 114-bis del TUF, e in particolare:

- i) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.
- ii) I componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del Consiglio di Amministrazione delle Società controllate dall'emittente azioni

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info (www.1info.it), nonché nella sezione "Governance" del sito internet di Arnoldo Mondadori Editore (www.mondadori.it) secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

Definizioni

Di seguito la descrizione del significato di alcuni termini utilizzati nel documento informativo:

Amministratore Delegato	L'Amministratore Delegato di Arnoldo Mondadori Editore Spa
Assegnazione	L'assegnazione dei Diritti a ricevere Azioni della Società in base alle previsioni del presente Documento
Attribuzione	La determinazione delle Azioni che costituiscono il Premio al termine del Periodo di Vesting in base al grado di raggiungimento degli Obiettivi di performance
Corresponsione	L'effettiva consegna delle Azioni spettanti a seguito dell'Attribuzione
Azione	Azione ordinaria emessa da Arnoldo Mondadori Editore Spa, quotata nel mercato telematico azionario di Borsa Italiana S.p.A., codice ISIN IT0001469383

Diritti o Diritti assegnati o Premio	Il numero di Diritti a ricevere Azioni della Società assegnati ai Beneficiari, che potranno essere effettivamente esercitati a valle della data di Attribuzione secondo condizioni di performance e retention prefissate e definite nel Regolamento
Azioni maturate o Azioni attribuite	Il numero effettivo di Azioni maturato dai Beneficiari al termine del periodo prestabilito (Periodo di Vesting) determinato in misura connessa ai livelli di performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano.
Beneficiari	I soggetti destinatari del Piano
Ciclo del Piano	Il ciclo di performance su cui si articola il Piano: 2020-2022
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Arnoldo Mondadori Editore Spa
Comitato	Il Comitato Remunerazione e Nomine di Arnoldo Mondadori Editore Spa, composto interamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, la cui composizione, nomina, compiti e modalità di funzionamento sono disciplinati da un apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione e avente funzioni propositive e consultive in materia di remunerazione
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Ai sensi dell'art. 65 comma 1, quater del Regolamento Emittenti, i dirigenti di Arnoldo Mondadori Editore Spa che hanno il potere e la responsabilità, direttamente indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo di Arnoldo Mondadori Editore Spa
Data di Assegnazione	La data in cui avviene l'individuazione dei Beneficiari e l'Assegnazione dei Diritti a ciascuno di essi
Data di Attribuzione	La data in cui il CdA attribuisce le Azioni ai Beneficiari in base al raggiungimento degli Obiettivi di Performance
Data di Corresponsione	La data in cui le azioni attribuite vengono effettivamente trasferite al Beneficiario
Gruppo	Mondadori e le Società Controllate
Lettera di assegnazione	Si intende la comunicazione scritta inviata al Beneficiario ai sensi del Regolamento, con cui si comunicano la partecipazione al Piano, l'ammontare del Premio e i relativi termini e condizioni
Mondadori o Società	Arnoldo Mondadori Editore Spa (con sede legale in Via Bianca di Savoia, 12 Milano)
Obiettivi di Performance	Indica gli obiettivi del Piano il cui livello di conseguimento determina il numero delle Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario al termine del Periodo di Vesting. Gli obiettivi economico finanziari sono definiti con riferimento al Piano Industriale Triennale 2020-2022 di Mondadori e all'andamento del TSR nel medesimo triennio
Periodo di Vesting	Periodo triennale a decorrere dal momento in cui viene assegnato il Premio attraverso la Lettera di Assegnazione fino al momento dell'Attribuzione.
Periodo di Performance	Il Periodo triennale (dal 01-01-2020 al 31-12-2022) rispetto al quale viene misurato il conseguimento degli Obiettivi di Performance
Periodo di Lock-up o Lock-up	Periodo in cui parte delle azioni attribuite non possono essere cedute dal Beneficiario
Piano	Il Piano di Performance Share della Società che prevede per i Beneficiari il diritto a ricevere gratuitamente Azioni della Società a fronte del conseguimento di predeterminati Obiettivi di performance
Rapporto	Indica il rapporto di lavoro o amministrazione in essere fra il Beneficiario e il Gruppo
Regolamento	Il documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che disciplina i termini e le condizioni di ciascuna attribuzione annuale del Piano.
Società Controllate	Società controllate da Arnoldo Mondadori Editore Spa ai sensi dell'art. 2359 cc.
Total Shareholder Return (TSR)	Tasso di ritorno per gli azionisti calcolato, all'interno del triennio di riferimento, come differenza di valore tra il prezzo dell'azione all'inizio

	e alla fine del periodo di performance e considerando il valore dei dividendi distribuiti nel medesimo periodo
--	--

1. I soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell'emittente, delle società controllanti e di quelle, direttamente o indirettamente, controllate.

Tra i Beneficiari del Piano figura il CFO-Consigliere Esecutivo, Dott. Oddone Pozzi.

La partecipazione al Piano 2020-2022 non comporta peraltro l'obbligo da parte della Società di includere lo stesso Beneficiario anche in eventuali piani successivi.

Qualora tra i Beneficiari di cui al successivo punto 1.2 vi fossero soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l'identificazione nominativa, anche in relazione alla carica di Amministratore eventualmente rivestita in Società Controllate, la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni, in occasione delle comunicazioni previste dall'art. 84-bis, comma quinto, del Regolamento Emittenti.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Il Piano è rivolto ai *manager* del Gruppo identificati su base nominativa. Il criterio di eleggibilità basilare per poter essere identificato come Beneficiario del Piano è l'essere titolari di posizioni con impatto rilevante sul conseguimento dei risultati della Società.

I Beneficiari saranno identificati nominativamente, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.

L'Amministratore Delegato, su delega del Consiglio di Amministrazione, ha discrezionalità nell'indicazione nominativa dei rimanenti Beneficiari.

La partecipazione non determina alcun obbligo di individuare lo stesso Beneficiario in eventuali piani successivi.

Si evidenzia che alcuni tra i manager potenziali Beneficiari del Piano potrebbero rivestire l'incarico di componenti del Consiglio di Amministrazione di Società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non Applicabile

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, co. 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non Applicabile

Nessuno dei dirigenti con Responsabilità Strategica del Gruppo ha percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione di Arnoldo Mondadori Editore Spa.

- c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni
Non Applicabile

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categoria:

- a) dei Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lettera b) del paragrafo 1.3:

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società sono attualmente in numero di 6

- b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3 , co. 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;

Non Applicabile.

- c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano

Non Applicabile.

2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Con l'adozione del Piano, la Società si prefigge l'obiettivo di incentivare il *management* al miglioramento della *performance*, in ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine, con riferimento sia ai livelli di *performance* industriale sia di crescita del valore della Società.

Nello specifico, il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- a) Creare un più forte collegamento tra la creazione di valore nel medio e lungo termine e la remunerazione del management;
- b) Sostenere il percorso di crescita di Mondadori, a seguito del completamento dell'ottimizzazione dei propri *asset*, individuando uno strumento che rifletta la crescita di valore della Società;
- c) Stimolare il *teamwork* a livello di vertice supportando il comune obiettivo di crescita del valore.

A ciascun Beneficiario verrà assegnato un numero di Diritti, definito tenendo conto dei livelli di retribuzione fissa e di retribuzione variabile annuale percepiti, in modo da definire un pacchetto retributivo complessivamente coerente e bilanciato nelle sue varie componenti e negli strumenti utilizzati (*cash/equity*), in linea con le migliori prassi di mercato, tenendo in considerazione il ruolo ricoperto da ciascun Beneficiario

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di 3 anni, periodo ritenuto coerente con l'obiettivo del Piano di misurare la crescita di valore del Gruppo nel medio termine.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

I Beneficiari ricevono, tramite la Lettera di Assegnazione il diritto a partecipare al Piano. La

maturazione del Premio presuppone, oltre che il conseguimento degli specifici Obiettivi di Performance, come identificati dal Piano Triennale 2020-2022 e dal TSR, la costanza del Rapporto e l'effettiva prestazione dell'attività lavorativa fino alla data di Attribuzione conseguente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022 da parte del Consiglio di Amministrazione (termine del Periodo di Vesting). L'effettiva corresponsione del Premio avverrà entro 90 gg. dall'approvazione del bilancio 2022 da parte dell'Assemblea.

Gli Obiettivi di Performance a cui è soggetta la maturazione del Premio sono rappresentati da:

- i) Total Shareholder Return (TSR) rispetto ai costituenti dell'indice FTSE All Share, con un peso del 25%;
- ii) EBIT cumulato del triennio, con peso del 25%;
- iii) Utile Netto cumulato del triennio, con peso del 25%;
- iv) Free Cash Flow cumulato del triennio, con peso del 25%.

Per ciascuna delle condizioni di *performance* sopra illustrate sono stabiliti livelli di risultato minimi, target e massimi. Al raggiungimento del livello minimo di risultato (pari al 90%) per EBIT, Utile netto e Free Cash Flow il numero di Azioni attribuite corrisponde al 50% del numero target dei Diritti assegnati. Al conseguimento del livello target di performance (pari al 100%) matura il 100%, mentre al raggiungimento del livello massimo di risultato (pari al 120%), il numero di Azioni attribuite corrisponde al 120% del numero target dei Diritti assegnati.

Il TSR è definito in relazione ai costituenti dell'indice FTSE All Share misurando la *performance* nell'arco del Periodo di *performance* del Piano. Al conseguimento di un TSR pari o superiore alla mediana l'obiettivo è considerato raggiunto e il numero di Azioni attribuite corrisponde al 100% dei Diritti assegnati. In presenza di un TSR inferiore alla mediana, nessuna Azione viene attribuita.

Il numero di Azioni da attribuirsi ai Beneficiari è determinato in virtù del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance sopra descritti.

Il Consiglio di Amministrazione definisce gli Obiettivi di Performance e ha facoltà di modificarli in presenza di situazioni o circostanze straordinarie e/o non previste che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro di attività del Gruppo. Tali situazioni e circostanze includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione, scissione, acquisizione, cessione, scorporo.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Il Piano prevede che i Beneficiari siano suddivisi in gruppi in funzione della posizione ricoperta e del relativo impatto sui risultati aziendali. Il Piano prevede che ai Beneficiari venga assegnato un Premio target, costituito da Diritti a ricevere Azioni gratuite della Società, definito individualmente in funzione della posizione e dei *benchmark* di mercato, che sarà attribuito al verificarsi delle condizioni di performance illustrate al precedente punto 2.2.

Il Piano rappresenta il terzo ciclo di assegnazione del sistema di incentivazione di lungo termine "rolling" avviato nel 2018; le caratteristiche del Piano, inclusi gli Obiettivi di *performance* e l'ammontare dei Premi, sono state definite in continuità con i cicli precedenti, risultando ancora coerenti con le priorità strategiche del Gruppo.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente

Non Applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla

definizione dei piani

La struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

2.6 L'eventuale sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese di cui all'art. 4 co. 112 della L. 24 dicembre 2003, n. 350

Non Applicabile.

3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione della Società del 17 marzo 2020, con l'astensione del CFO-Consigliere Esecutivo, ha approvato il Piano, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ed ha deliberato di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114 *bis* del TUF.

A seguito dell'approvazione assembleare del Piano e della delibera inerente gli strumenti finanziari a servizio della sua attuazione il Consiglio di Amministrazione, in esercizio della delega che sarà conferita dall'Assemblea, potrà dare attuazione al Piano deliberando: i) l'assegnazione dei Diritti in favore del CFO-Consigliere Esecutivo; ii) la delega all'Amministratore Delegato per l'individuazione dei Beneficiari non appartenenti al Consiglio di Amministrazione e il relativo numero dei Diritti da assegnare ai Beneficiari; iii) nonché, anche mediante delega, ogni altro termine e condizione per l'attuazione del piano, ivi comprese le modalità per la provvista degli strumenti finanziari a servizio del Piano stesso, nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'Assemblea.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione del Piano, avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato Remunerazione e Nomine, e ha facoltà di delega della gestione operativa del Piano all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega, nei limiti del Regolamento attuativo del Piano, sulla scorta dell'attività istruttorio e/o consultiva svolta dal Comitato Remunerazione e Nomine e fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione e all'attuazione del Piano per il Consigliere Esecutivo-CFO quale Beneficiario resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione all'eventuale variazione degli obiettivi di base

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi previsti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, è l'organo competente ad apportare eventuali modifiche al Piano e al Regolamento.

Il Consiglio ha facoltà di modificare gli Obiettivi di Performance in presenza di situazioni o circostanze straordinarie e/o non previste che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro di attività del Gruppo. Tali situazioni e circostanze includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione, scissione, acquisizione, cessione, scorporo e tutti gli effetti derivanti da esse sui Piani ed i Bilanci della Società.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Il Piano prevede l'Attribuzione a titolo gratuito di Azioni in numero variabile in relazione all'Assegnazione individuale e al grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance del Piano. Tali Azioni potranno essere costituite da Azioni già emesse da acquistare ai sensi dell'articolo 2357 e seguenti del c.c. o già possedute dalla Società.

A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 marzo 2020, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea la proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di Azioni proprie a servizio del Piano.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano, eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori interessati

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le Società Quotate, cui la Società aderisce, le condizioni del Piano sono state definite su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, interamente composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti. La proposta di sottoporre il Piano all'Assemblea, ai sensi dell'art.114-bis del TUF, è stata quindi deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del CFO-Consigliere Esecutivo, in data 17 marzo 2020, previo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art.2389 c.c., terzo comma, nei termini indicati dalla citata disposizione.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre il Piano in Assemblea in data 17 marzo 2020, su proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine in data 6 marzo 2020.

3.7 Data della decisione assunta dall'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Il Piano e gli strumenti finanziari a servizio della sua attuazione sono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea convocata in data 22 aprile 2020, in prima convocazione e, occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 20 maggio 2020. Successivamente all'Assemblea, in caso di approvazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Prezzo ufficiale del titolo Mondadori alla data del 17 marzo 2020 (data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di sottoporre la proposta di Piano all'Assemblea): € 1,12.

- a) Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti finanziari in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114 co. 1 del TUF; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'Assegnazione dei Diritti risulterebbe ininfluente nei confronti dei Beneficiari, che matureranno il diritto a ricevere Azioni solamente dopo un

Periodo di Vesting triennale e solo a fronte del raggiungimento di predeterminate condizioni di performance.

Le decisioni in merito all'Attribuzione delle Azioni al termine del Periodo di Vesting saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, nel rispetto della normativa vigente. L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'Attribuzione risulterebbe quindi influente nei confronti dei Beneficiari.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano consiste nell'Assegnazione del diritto a ricevere un Premio, costituito da Azioni della Società, a fronte del raggiungimento di specifici e predeterminati Obiettivi di Performance misurati alla fine di un Periodo di Performance triennale.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali cicli previsti

Il Piano prevede un unico ciclo così strutturato:

- periodo di attuazione compreso tra il 2020 (Assegnazione dei diritti) e il 2022 (termine del Periodo di Vesting). Le Azioni potranno essere attribuite nel 2023 in base al grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Il 20% delle Azioni è soggetto a un Periodo di *Lock-up* di 12 mesi successivi alla data di corrisponsione; è facoltà del Consiglio di Amministrazione aumentare la quota di azioni destinata al lock-up a sua totale discrezione.

4.3 Termine del Piano

Il Piano termina nel 2023 con l'eventuale attribuzione delle Azioni.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il Consiglio di Amministrazione ha determinato in 543.232 il numero massimo di Azioni a servizio del Piano, calcolato in base alla quotazione media degli ultimi 3 mesi (17/12/2019-16/03/2020) e pari a € 1,81.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Gli Obiettivi di Performance a cui è soggetta la maturazione del Premio sono rappresentati da:

- i) Total Shareholder Return (TSR) rispetto ai costituenti dell'indice FTSE All Share, con un peso del 25%;
- ii) EBIT cumulato del triennio, con peso del 25%;
- iii) Utile Netto cumulato del triennio, con peso del 25%;
- iv) Free Cash Flow cumulato del triennio, con peso del 25%

Per ciascuna delle condizioni di performance sopra illustrate sono stabiliti livelli di risultato minimi, target e massimi. Al raggiungimento del livello minimo di risultato (90%) per EBIT, Utile netto e Free Cash Flow il numero di Azioni attribuite corrisponde al 50% del numero target dei Diritti assegnati. Al conseguimento del livello target di performance matura il 100%, mentre al raggiungimento del livello massimo di risultato (120%), il numero di Azioni attribuite corrisponde al 120% del numero target dei Diritti assegnati.

Il TSR è definito in relazione ai costituenti dell'indice FTSE All Share misurando la performance nell'arco del Periodo di Performance triennale del Piano. Al conseguimento di un TSR pari o superiore alla mediana l'obiettivo è considerato raggiunto e il numero di Azioni attribuite corrisponde al 100% dei Diritti assegnati. In presenza di un TSR inferiore alla mediana, nessuna Azione viene attribuita.

Il numero di Azioni da attribuirsi in virtù del livello di raggiungimento degli Obiettivi di performance è arrotondato all'unità intera superiore.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di modificare gli Obiettivi di Performance in presenza di situazioni o circostanze straordinarie e/o non previste che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro di attività del Gruppo. Tali situazioni e circostanze includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione, scissione, acquisizione, cessione, scorporo e tutti gli effetti derivanti da esse sui Piani ed i Bilanci della Società.

Il Piano prevede infine l'adozione di clausole di *clawback* che consentono di chiedere la restituzione del controvalore delle Azioni già erogate, o di trattenere tale controvalore da competenze dovute ai Beneficiari, laddove la maturazione di tali Azioni sia avvenuta sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero laddove le medesime Azioni risultino non dovute nei confronti di soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati per il conseguimento dei correlati obiettivi, o che abbiano ottenuto il raggiungimento degli stessi mediante violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rinvenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Il 20% delle Azioni attribuite sarà soggetta ad un Lock-up della durata di 12 mesi successivi alla Data di Corresponsione; è facoltà del Consiglio di Amministrazione aumentare la quota di azioni destinata al Lock-up a sua totale discrezione. Durante questo periodo, le Azioni soggette a Lock-up non potranno essere né trasferite né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione inter vivos a qualsiasi titolo.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rinvenienti dall'esercizio di tali opzioni

È vietata ai Beneficiari – e comporta la decadenza del diritto a ricevere le Azioni – l'effettuazione di operazioni di *hedging* che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del Rapporto

La risoluzione del Rapporto durante il Periodo di Vesting e sino al momento dell'effettiva attribuzione del Premio, comporta la perdita dei diritti assegnati dal Piano tranne che nei casi di *good leaver*.

Per *good leaver* si intende qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del Rapporto in conseguenza di:

- a) invalidità totale e permanente del Beneficiario;

- b) decesso del Beneficiario;
- c) pensionamento del Beneficiario;
- d) dimissioni o risoluzione del Rapporto su iniziativa del Beneficiario per giusta causa, a condizione che tale giusta causa non sia contestata dalla Società;
- e) mancato rinnovo del mandato per i Beneficiari con esclusivo rapporto di amministrazione.

In caso di risoluzione del Rapporto durante il Periodo di Vesting per ragioni riferibili ai casi di *good leaver*, il Beneficiario conserva il diritto a ricevere il Premio, per l'entità determinata pro-rata temporis alla data di cessazione del Rapporto, fatto salvo il conseguimento degli Obiettivi di Performance di cui all'art. 4.5. sul normale Periodo di Performance previsto dal Piano. Il Premio effettivamente maturato sarà calcolato e attribuito nei tempi e nei modi previsti dal Regolamento. È facoltà del Consiglio di Amministrazione prevedere condizioni di maggior favore.

L'Amministratore Delegato, in caso di accordi di risoluzione consensuale del Rapporto, ha facoltà, al di fuori di se stesso e del CFO Consigliere Delegato o di altri Dirigenti con incarico di Consigliere, di assumere determinazioni differenti rispetto alle previsioni di cui al presente articolo, definendo in via forfettaria ed a propria insindacabile valutazione gli importi spettanti in sostituzione del Premio, anche attraverso l'identificazione di risultati minimi e massimi infra periodali per gli Obiettivi di Performance, strumentali a consentire un'adeguata valutazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Nel caso di trasferimento del Rapporto tra Società del Gruppo, così come nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con il Gruppo e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con il Gruppo, il Beneficiario conserva i diritti derivanti dal Piano secondo la disciplina di cui al Regolamento.

Nel caso in cui si verifichi il cambio di controllo della Società Controllata con cui il Beneficiario intrattiene il Rapporto, si applicano le previsioni previste in caso di *good leaver* precedentemente descritte o trattamenti eventualmente migliorativi a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, o su sua delega dell'Amministratore Delegato, previa consultazione del Comitato in merito ai criteri utilizzati.

Oltre alle ipotesi previste da disposizioni di legge in materia, si intende per cambio di controllo anche la vendita, il trasferimento o altro atto di disposizione inerente la totalità o parte delle attività a uno o più soggetti terzi che non siano, immediatamente dopo il perfezionarsi di tali operazioni, controllate da Arnoldo Mondadori Editore S.p.A.

4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento dei piani

Nel caso in cui, a seguito di modifiche a tali norme o regolamenti ovvero variazioni nella relativa interpretazione o applicazione, l'attuazione del Piano comporti per la Società o i Beneficiari imposte sostanzialmente maggiori, maggiori costi previdenziali o oneri di qualsiasi altra natura, il Consiglio di Amministrazione, di concerto con il Comitato, avrà la facoltà di modificare unilateralmente i termini del Regolamento del Piano, ivi incluso il diritto di annullare il Piano o di revocarlo dandone adeguata comunicazione ai Beneficiari.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" da parte della società degli strumenti finanziari oggetto dei piani disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del c.c.; i Beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a determinate categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non Applicabile

4.11 Gli eventuali prestiti o eventuali agevolazioni che si intendono concedere con l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 c.c.

Non Applicabile.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Allo stato attuale, sulla base dei termini e delle condizioni già definiti, è previsto che il numero massimo di Azioni attribuibili al raggiungimento del livello massimo di risultato degli Obiettivi di Performance sia pari a 543.232 Azioni.

L'onere atteso complessivo in relazione al Piano non è, alla data di predisposizione del presente Documento, determinabile con un sufficiente livello di accuratezza, in quanto condizionato anche da fattori non preventivabili; le spese amministrative di gestione del Piano sono da considerarsi poco significative.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Tenuto conto che l'Assemblea chiamata a deliberare il Piano è stata inoltre convocata per autorizzare il Consiglio di Amministrazione ad acquistare e disporre di azioni proprie a servizio del Piano, non sono, allo stato, previsti effetti diluitivi.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali

Le Azioni Maturate, una volta consegnate, avranno godimento regolare non essendo previsti limiti all'esercizio dei diritti sociali o patrimoniali ad esse inerenti.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 – 4.23

Non applicabile in quanto non si tratta di *stock options*.

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella 1:

La Società provvederà a fornire al mercato la tabella 1, in occasione delle comunicazioni previste dall'art. 84-bis, comma quinto, del Regolamento Emittenti.