



CAIROCOMMUNICATION

Relazione sulla Remunerazione
(artt. 123^{ter} TUF e 84^{quater} Regolamento Emittenti)
Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2012
Esercizio 1° gennaio - 31 dicembre 2011

Cairo Communication S.p.A.
www.cairocommunication.it
Sede Sociale in Milano
Via Tucidide 56
Capitale Sociale Euro 4.073.856,80

Indice

SEZIONE I: Politica Generale sulla Remunerazione.....	3
Premessa	3
1 Principi e finalità della Politica Generale sulle Remunerazioni.....	3
1.1 Finalità.....	3
1.2 Ambito di applicazione.....	3
2. Governance	4
2.1 Processo di definizione e approvazione della Politica.....	4
2.2 Ruolo, composizione e competenze del Comitato per la Remunerazione.....	5
2.3 Ruolo, composizione e competenze del Comitato Parti Correlate	6
3. Descrizione della Politica Generale per la Remunerazione	6
3.1 La remunerazione degli amministratori di Cairo Communication	6
3.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi e del Management	7
3.2.1 La struttura retributiva e i suoi obiettivi	7
3.2.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica del Gruppo Cairo Communication.....	10
4.2.3 Remunerazione degli amministratori non esecutivi ed indipendenti	12
4.2.4 Remunerazione dei Direttori di testata e Dirigenti di funzione	12
5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	12
6. Patti di non concorrenza	12
SEZIONE II: Informazioni sulla Remunerazione	13
1. Informazioni ex art. 123ter TUF, comma 2, lettera (a)	13
2. Informazioni ex art. 123ter TUF, comma 2, lettera (b).....	14
Partecipazioni dei componenti degli organi di controllo e dei dirigenti strategici.....	22

SEZIONE I: Politica Generale sulla Remunerazione

Premessa

La Politica Generale sulla Remunerazione per l'esercizio 2012 descritta in questa Sezione I ("**Politica**") stabilisce i principi e le linee guida che il Gruppo Cairo Cairo Communication (come di seguito definito) sta progressivamente introducendo e ai quali si atterrà al fine di (i) determinare e (ii) monitorare l'applicazione delle prassi retributive.

La Politica è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel marzo 2010, cui Cairo Communication S.p.A. (nel seguito, anche la "**Società**") ha aderito, nonché alla luce della Procedura per le Operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 novembre 2010.

1 Principi e finalità della Politica Generale sulle Remunerazioni

1.1 Finalità

La Politica introdotta dalla Società ha la finalità di:

- attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo;
- allineare gli interessi del *management*, come di seguito definito, con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, performance individuali e del Gruppo Cairo Communication (come di seguito definito), dall'altro;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale.

1.2 Ambito di applicazione

La Politica stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attengono la Società e le seguenti controllate dirette rilevanti: Cairo Editore S.p.A., Cairo Pubblicità S.p.A. e Cairo Publishing S.r.l. (di seguito il "**Gruppo Cairo Communication**" o il "**Gruppo**").

La Politica si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e ai dirigenti con responsabilità strategica del Gruppo, intesi come i dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o comunque delle società del Gruppo o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future delle stesse; tra i dirigenti con responsabilità strategica rientrano anche i Direttori Generali nominati dal Consiglio di Amministrazione

(o dai Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo) in relazione all'assetto organizzativo della Società e del Gruppo.

Inoltre, il Gruppo fa riferimento ai principi della Politica anche per la definizione della remunerazione di:

- **Direttori di testata:** giornalisti responsabili dei contenuti delle testate da loro dirette e della organizzazione del lavoro delle relative redazioni, nell'ambito delle linee editoriali comunicate dall'editore e budget assegnati per la redazione delle stesse;
- **Dirigenti di funzione:** i primi riporti (i) degli Amministratori esecutivi e (ii) dei Direttori Generali del Gruppo la cui attività abbia un impatto significativo sui risultati di business.

Con il termine **Management** nel seguito di questa Relazione si indica l'insieme dei Dirigenti con responsabilità strategica, dei Direttori di testata e dei Dirigenti di funzione.

Al 31 dicembre 2011 il Gruppo Cairo Communication aveva quali figure qualificabili come Dirigenti con responsabilità strategica:

- il dott. Giuseppe Ferrauto (consigliere e Direttore Generale di Cairo Editore);
- il dott. Giuliano Cesari (consigliere esecutivo e Direttore Generale di Cairo Pubblicità) e dirigente di Cairo Communication.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per il Controllo Interno almeno una volta l'anno verifica che tali qualifiche non ricorrano anche per ulteriori figure della Società e/o del Gruppo. A tale fine gli organi delegati forniscono al Consiglio di Amministrazione le informazioni necessarie per una compiuta valutazione.

2. Governance

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione.

Il modello di *governance* di Cairo Communication prevede un sistema di regole chiare e rigorose finalizzate anche ad assicurare un adeguato controllo delle politiche remunerative in coerenza con criteri di trasparenza e d'imparzialità; a tale riguardo - in ossequio a quanto previsto dalle Procedure per le Operazioni con le Parti Correlate - il Comitato Parti Correlate esprime, nell'ambito delle proprie funzioni, il proprio parere sulla Politica al Consiglio di Amministrazione.

2.1 Processo di definizione e approvazione della Politica

La Politica generale sulla Remunerazione viene annualmente elaborata dagli organi delegati della Società, inviata al Comitato per la Remunerazione per l'approvazione, previe eventuali modifiche ed integrazioni, sottoposta al parere del Comitato Parti Correlate e poi approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Cairo Communication, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto non vincolante dell'Assemblea degli azionisti in ottemperanza a quanto stabilito dall'articolo

123-ter del D. Lgs. 58/1998 (di seguito “TUF”). Dato il numero relativamente ridotto delle funzioni interessate dalla Politica sulla Remunerazione, si è ritenuto non necessario coinvolgere consulenti esterni nella definizione di tale Politica.

Per ciò che concerne l’esercizio 1° gennaio – 31 dicembre 2012, il Comitato per la Remunerazione ha approvato una proposta di Politica per la Remunerazione nella riunione del 9 marzo 2012; il comitato Parti Correlate ha espresso il proprio parere favorevole nella riunione del 12 marzo 2012 ed il Consiglio di Amministrazione ha valutato e approvato la Politica nella riunione del 12 marzo 2012.

2.2 Ruolo, composizione e competenze del Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione di Cairo Communication ha da tempo istituito al proprio interno il “Comitato per la Remunerazione”.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2011 ha nominato per un triennio e quindi fino ad approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013 gli attuali componenti del “Comitato per la Remunerazione”, che risultano essere i consiglieri non esecutivi avv. Antonio Magnocavallo, Presidente, dott. Roberto Rezzonico (indipendente) e avv. Marco Janni (indipendente). Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e di proposta al Consiglio di Amministrazione, in particolare di:

- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, formulando al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l’applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché per eventuali piani di stock option (attualmente non in corso), vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Competerà altresì al Comitato per la Remunerazione il compito di valutare la proposta di attribuzione e la quantificazione degli eventuali Piani *long term incentive*, una volta definiti.

2.3 Ruolo, composizione e competenze del Comitato Parti Correlate

Il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, istituito, in data 11 novembre 2010, il Comitato Parti Correlate, attualmente composto dai tre consiglieri indipendenti avv. Marco Janni, Presidente, dott. Roberto Rezzonico e dott. Mauro Sala, nominati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 3 maggio 2011.

Al Comitato Parti Correlate è affidato un ruolo importante con riferimento alla Politica sulla Remunerazione. Infatti, le Procedure per le operazioni con parti correlate prevedono espressamente che le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori e dei consiglieri nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche siano escluse dall'applicazione delle Procedure stesse solo se il Comitato Parti Correlate sia stato coinvolto nell'approvazione di tali Politiche, e semprechè la Politica sulla Remunerazione sia stata sottoposta al voto consultivo dell'assemblea dei soci e le remunerazioni concretamente assegnate siano poi coerenti con tale Politica.

3. Descrizione della Politica Generale per la Remunerazione

3.1 La remunerazione degli amministratori di Cairo Communication

All'interno del Consiglio di Amministrazione di Cairo Communication è possibile distinguere tra:

- (i) amministratori esecutivi:
 - il Presidente Dott. Urbano Cairo, al quale sono affidate le principali deleghe esecutive e gestionali, ferme comunque le competenze del Consiglio in relazione alle operazioni significative, così come individuate dal Consiglio stesso, ed in relazione alle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza, è il principale responsabile della elaborazione delle strategie aziendali e della gestione. Il Presidente è anche azionista di controllo di Cairo Communication;
 - l'Amministratore Delegato Dott. Uberto Fornara, al quale sono attribuiti poteri di individuazione ricerca e sviluppo di iniziative relative all'attività di vendita di spazi pubblicitari e/o di concessionaria pubblicitaria, di gestione dello sviluppo della raccolta pubblicitaria, nonché la gestione del personale e della rete di vendita operante nella raccolta pubblicitaria
 - il Dott. Marco Pompignoli, al quale è attribuito l'incarico di sovrintendere e supervisionare le funzioni di amministrazione, finanza e controllo di gestione del Gruppo;
- (ii) amministratori non esecutivi (l' Avv. Antonio Magnocavallo ed il Dott. Roberto Cairo);
- (iii) amministratori non esecutivi indipendenti (l'Avv. Marco Janni, il dott. Mauro Sala ed il Dott. Roberto Rezzonico).

In data 28 aprile 2011 l'Assemblea ordinaria della Cairo Communication S.p.A. aveva deliberato per il triennio 2011-13 un compenso complessivo per il Consiglio di Amministrazione di Euro 220 mila su base annua, attribuendo allo stesso di determinarne la ripartizione.

Il Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 3 maggio 2011 ha ripartito tale importo come segue:

- Euro 20 mila per ciascun consigliere di amministrazione;
- Euro 20 mila complessivi per i tre componenti del Comitato per il Controllo Interno
- Euro 20 mila complessivi per i tre componenti del Comitato per la Remunerazione.
- Euro 20 mila complessivi per i tre componenti del Comitato Parti Correlate.

Il Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2012 ha poi ripartito come segue, per ciascuno dei Comitati interni al Consiglio, il compenso di Euro 20.000: Euro 8.000 per il presidente ed Euro 6.000 per ciascuno degli altri due componenti.

Ai Consiglieri spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro incarico.

Inoltre, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e Direttori Generali nell'esercizio delle loro funzioni.

In linea con le *best practices*, per gli amministratori non esecutivi il Consiglio di Amministrazione, ha ritenuto di non prevedere componenti variabili del compenso.

3.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi e del Management

3.2.1 La struttura retributiva e i suoi obiettivi

La composizione del pacchetto retributivo degli amministratori esecutivi e del *Management* viene progressivamente definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo;
- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscono la non corresponsione di premi in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

Componente fissa

La componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*. La rilevanza del peso della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre i comportamenti orientati al rischio.

Componente variabile

La componente variabile della remunerazione, che può essere prevista solo a superamento di una serie di condizioni (*gate*), è finalizzata a riconoscere al *management* i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi, sia quantitativi sia qualitativi, definendo la corresponsione di un premio variabile. Sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile della remunerazione.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con le priorità strategiche del Gruppo al fine di garantire la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo.

Gli obiettivi devono essere:

- connessi direttamente alla strategia di medio - lungo periodo dell'impresa;
- chiari e concreti nei risultati che si attendono;
- misurabili con indicatori chiari e predefiniti;
- sfidanti ma comunque ritenuti raggiungibili e dunque realistici;
- definiti nell'ambito di una dimensione temporale

I risultati attesi sono predefiniti e misurabili attraverso la previsione di specifici *indicatori di performance* distinti per i settori di attività in cui il Gruppo opera:

- quello della editoria periodica e libri, per il quale i principali obiettivi da perseguire sono quelli di (i) mantenere una strategia di crescita attraverso lo studio, la progettazione ed il lancio di nuove testate, (ii) confermare gli elevati livelli diffusionali delle testate, (iii) migliorare i livelli di efficienza raggiunti nel contenimento dei costi di produzione, editoriali e di distribuzione e quindi (iv) incrementare la marginalità del settore;
- quello della vendita di spazi pubblicitari sui mezzi televisivo, stampa, internet e stadi, per il quale i principali obiettivi da perseguire sono quelli di (i) incrementare i ricavi pubblicitari in considerazione della elevata qualità dei mezzi in concessione, (ii) migliorare i livelli di efficienza e marginalità e (iii) sviluppare l'attività.

Per il settore editoriale gli indicatori di performance sono principalmente definibili in termini di:

- profitto economico (EBIT) del settore,
- conseguimento degli obiettivi in termini di diffusioni complessive delle testate, nel rispetto degli obiettivi di diffusione delle singole testate
- altri aspetti quantitativi:
 - o confronto con gli obiettivi di budget ;
 - o andamento rispetto alle performance storiche;
- altre valutazioni qualitative:
 - o il lancio di nuove testate e in genere lo sviluppo dell'offerta di prodotti e di nuovi *business*;
 - o il posizionamento e la quota di mercato del Gruppo nel settore editoriale.

Per il settore concessionarie gli indicatori di performance sono principalmente definibili in termini di:

- profitto economico (EBIT) del settore;
- conseguimento degli obiettivi di crescita dei ricavi pubblicitari complessivi, nel rispetto degli obiettivi di crescita dei ricavi pubblicitari per singolo mezzo (stampa, tv, etc.);
- conseguimento degli obiettivi di contenimento della incidenza percentuale delle principali tipologie di costi diretti;
- conseguimento degli obiettivi di incremento dei prezzi medi di vendita;
- altri aspetti quantitativi:
 - o confronto con gli obiettivi di budget;
 - o andamento rispetto alle performance storiche;
- altri aspetti qualitativi:
 - o l'acquisizione di nuovi accordi di concessione;
 - o il posizionamento e la quota di mercato del Gruppo nel settore concessionarie;
 - o la qualità delle relazioni con la clientela.

Per le figure professionali delle aree contabili e di controllo, la parte variabile della retribuzione - in genere complessivamente di minore impatto complessivo rispetto al Management dei settori sopra descritti - viene invece attribuita annualmente, ex post, in base a criteri qualitativi e di efficienza quali:

- la valutazione che i risultati economici e patrimoniali rappresentati nel bilancio di Gruppo e della Società siano correttamente rappresentati;
- l'assolvimento corretto di tutti gli adempimenti obbligatori dell'informazione finanziaria ai mercati;
- il presidio in termini di efficienza e correttezza di tutti i processi contabili e delle connesse procedure informatiche;
- il corretto allineamento fra le strategie aziendali e le politiche relative alla loro rappresentazione in bilancio e agli adempimenti di tipo fiscale e legale;
- l'attendibilità dei budget e dei dati di preconsuntivo;
- il costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività del Gruppo per la prevenzione di situazione di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali.

Per il 2012, analogamente agli anni precedenti, sono previste componenti variabili del tipo MBO, parametrize sui risultati dell'esercizio stesso; dal 2012, inoltre, è previsto che una percentuale significativa di tali compensi (sino al 20%) venga corrisposta nell'esercizio successivo subordinatamente al verificarsi di ulteriori condizioni relative a tale esercizio.

Gli obiettivi dell'MBO per gli amministratori esecutivi e per i Dirigenti con responsabilità strategica, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di Cairo Communication su proposta del Comitato per la Remunerazione, che effettua nell'esercizio successivo, una verifica della performance dell'amministratore al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente.

Gli MBO dei Dirigenti di funzione e dei Direttori di testata sono definiti dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato di intesa con la direzione controllo di gestione di Gruppo e possono includere, oltre alla performance della Società e/o del Gruppo, obiettivi connessi alla performance economica e/o qualitativa dell'unità/funzione di appartenenza.

E' attualmente in fase di elaborazione un sistema d'incentivazione a medio - lungo termine (Piano LTI), la cui struttura sarà definita nel corso del 2012. In tale ambito sarà valutata anche la modalità per procedere all'introduzione di meccanismi di differimento parziale della componente variabile maturata, in coerenza con il profilo di rischio dell'impresa, recependo così la subordinazione della parte differita del bonus a ulteriori condizioni (quali, ad esempio, profitto economico della Società e del settore di appartenenza positivo; bilancio consolidato in utile; ulteriori eventuali condizioni di performance a carattere individuale; corretta condotta individuale ovvero non essere stati soggetti a provvedimenti disciplinari in funzione tra l'altro di quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo e dalle altre normative interne di Cairo Communication) che, negli esercizi coperti dal differimento, potrebbero determinarne l'annullamento.

Analisi del posizionamento retributivo

Avuto riguardo al numero relativamente ridotto delle funzioni interessate dalle Politiche per la Remunerazione, si è ritenuto non necessario coinvolgere consulenti esterni nell'analisi del posizionamento retributivo, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli amministratori esecutivi e del Management, che viene compiuta dal Comitato per la Remunerazione eventualmente confrontando realtà di analoghe dimensioni e settore.

3.2.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica del Gruppo Cairo Communication

In linea generale e di principio, la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica si compone quindi dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda, che può consistere in: (i) retribuzione da lavoro dipendente, (ii) remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389 III comma cod. civ. nella Società e/o in società del Gruppo, oppure (iii) una combinazione dei due elementi precedenti;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO), erogata anche quale remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389 III comma cod. civ. nella Società e/o in società del Gruppo;
- benefit non monetari, principalmente l'utilizzo di un autovettura aziendale ed eventuali polizze assicurative.

Come già evidenziato, è in fase di elaborazione un sistema d'incentivazione a medio - lungo termine (LTI).

L'insieme degli elementi della remunerazione costituisce la **remunerazione complessiva annua**, ovvero la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a target.

La componente fissa ha un peso generalmente non inferiore al 40% e non superiore al 85% della remunerazione complessiva annua.

La componente variabile ha un peso generalmente non inferiore al 15% e non superiore al 60% della remunerazione complessiva annua, e comunque generalmente prevedendo un tetto massimo.

Come per il 2011, anche per il 2012 il Consiglio ha ritenuto di non deliberare un compenso variabile legato ai risultati per il dott. Urbano Cairo e per il dott. Marco Pompignoli, quanto al dott. Cairo trattandosi del socio di controllo e quanto al dott. Pompignoli in ragione delle sue funzioni, valutando invece opportuna una integrazione variabile del compenso annuale deliberata ex post, avuto riguardo ai risultati della gestione societaria per il primo ed a parametri qualitativi e di efficienza per il secondo, di un peso sulla retribuzione complessiva coerente con quanto sopra indicato.

In favore degli amministratori esecutivi non legati da rapporti di lavoro dirigenziale, può essere previsto, in aggiunta a quanto sopra ed in analogia con quanto garantito ex lege e/o Contratto Collettivo Nazionale ai dirigenti italiani del Gruppo:

- l'attribuzione di un trattamento di Fine Mandato (T.F.M.) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 aventi caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) ex art. 2120 c.c. riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti del Gruppo;
- una polizza relativa (i) a infortuni che dovessero occorrere loro nello svolgimento del loro mandato e (ii) a infortuni extraprofessionali con premi a carico Società; per questi ultimi con assoggettamento contributivo e fiscale del premio a carico Società;
- un trattamento per invalidità permanente;
- ulteriori benefit tipici della carica e correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo al Management.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere (o se previsto dalla legge proporre all'Assemblea degli Azionisti), per amministratori esecutivi e per il Management, l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, che se approvati sono resi pubblici con le modalità di legge e di regolamento. Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire a tali figure bonus in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo.

Il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione rispettivamente valutano e approvano, preventivamente, ulteriori compensi attribuiti agli amministratori per altre eventuali particolari cariche conferite in Consigli di Amministrazioni di società controllate.

4.2.3 Remunerazione degli amministratori non esecutivi ed indipendenti

Come già commentato, in linea con le *best practices*, per gli amministratori non esecutivi e per gli indipendenti il Consiglio di Amministrazione, ha ritenuto di non prevedere componenti variabili del compenso. La loro remunerazione risulta quindi pari alla sommatoria del compenso per la carica di Consigliere, come deliberata dall'Assemblea e ripartita dal Consiglio di Amministrazione (attualmente Euro 20 mila) e del compenso per la partecipazione ai Comitati di cui ciascuno di loro è componente.

4.2.4 Remunerazione dei Direttori di testata e Dirigenti di funzione

Anche la remunerazione dei Dirigenti esecutivi e Direttori di testata più in generale si ispira alla politica sopra indicata.

L'allocazione del *bonus* annuale ai singoli (fermo quanto previsto negli eventuali accordi individuali) viene effettuata, diversamente da quanto previsto per gli amministratori esecutivi ed il Management, dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato attraverso un processo annuale di valutazione delle *performance* che accentua la rilevanza del merito e della qualità professionale, in un'ottica di *retention* delle risorse chiave.

In generale la retribuzione delle risorse appartenenti alle aree di staff e supporto viene determinata sulla base del posizionamento retributivo rispetto al mercato di riferimento (modulato rispetto al valore delle risorse, al loro ruolo, alle strategie di *retention*). Per tali risorse la componente variabile, di norma di entità modesta, ha tendenzialmente uno sviluppo non correlato all'andamento economico del Gruppo, legata a criteri qualitativi e di efficienza.

5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

In genere, il Gruppo Cairo Communication non stipula con Amministratori e Management accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracaduti"); attualmente, si precisa che non esistono accordi tra società e gli amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

6. Patti di non concorrenza

Il Gruppo può stipulare con gli amministratori esecutivi e con il proprio Management, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo.

Si precisa che esistono accordi:

- tra la Società ed il dott. Uberto Fornara che prevedono, a fronte di impegni di non concorrenza per un anno successivi alla cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale con la Società, l'erogazione di un corrispettivo lordo mensile, per tutto il periodo annuale di vigenza del divieto, pari al 150% della sola retribuzione lorda mensile come dirigente che sarà in vigore alla data di cessazione del rapporto;

- tra la Società ed il dott. Giuseppe Ferrauto (direttore generale di Cairo Editore), che prevede, a fronte di impegni di non concorrenza per 18 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale con tale Società, l'erogazione di un corrispettivo lordo mensile erogato in costanza di rapporto.

SEZIONE II: Informazioni sulla Remunerazione

1. Informazioni ex art. 123ter TUF, comma 2, lettera (a)

Con riferimento all'esercizio 2012, in favore del Presidente e degli altri amministratori esecutivi, sono previsti i seguenti compensi:

- Urbano Cairo (Presidente e titolare delle principali deleghe operative e gestionali): una componente fissa annua lorda a livello di Gruppo pari a complessivi Euro 1.005 mila, ed una componente variabile che verrà determinata ex post dal Consiglio di Amministrazione sulla base di valutazioni qualitative complessive dell'attività svolta, in coerenza con la Politica adottata per il 2012, oltre ai medesimi benefici non monetari descritti nel § 2 di questa Sezione II;
- Uberto Fornara (amministratore delegato): una componente fissa annua lorda a livello di Gruppo pari a complessivi Euro 500 mila (comprensivi della retribuzione lorda da dirigente) ed una componente variabile incentivante, con incidenza massima sulla retribuzione complessiva in coerenza con la Politica indicata nella prima Sezione di questa relazione, basata su obiettivi fissati principalmente in termini di incremento del fatturato del settore concessionarie, condizionato al contenimento, in termini di incidenza percentuale, delle principali voci di costo variabile del settore, oltre ai medesimi benefici non monetari descritti nel § 2 di questa Sezione II;
- Marco Pompignoli (consigliere responsabile delle aree amministrazione, finanza e controllo di gestione e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari): una componente fissa annua lorda a livello di Gruppo pari a complessivi Euro 400 mila, comprensivi della retribuzione lorda da dirigente ed una componente variabile premiante che verrà determinata ex post dal Consiglio di Amministrazione sulla base di valutazioni qualitative complessive dell'attività svolta, in coerenza con la Politica adottata per il 2012, oltre ai medesimi benefici non monetari descritti nel § 2 di questa Sezione II.

La determinazione e l'erogazione delle componenti variabili verranno effettuate in coerenza con le politiche di cui alla Sezione I di questa relazione.

Per quanto riguarda gli amministratori non esecutivi ed indipendenti, ad essi spetta nell'esercizio 2012 la quota parte del compenso complessivo deliberato in data 28 aprile 2011 dall'Assemblea ordinaria della Cairo Communication S.p.A., ripartita in favore di ciascuno di essi come segue (tenendo conto di quanto

deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2012): Euro 34 mila per l'Avv. Antonio Magnocavallo (dei quali Euro 14 mila per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione ed al Comitato per il Controllo Interno), Euro 20 mila per il Dott. Roberto Cairo, Euro 34 mila per l'Avv. Marco Janni (dei quali Euro 14 mila per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione ed al Comitato per Parti Correlate), Euro 32 mila per il dott. Mauro Sala (dei quali Euro 12 mila per la partecipazione al Comitato Controllo Interno ed al Comitato per Parti Correlate) ed Euro 40 mila per il Dott. Roberto Rezzonico (dei quali 20 mila per la partecipazione al Comitato Controllo Interno, al Comitato per la Remunerazione ed al Comitato per Parti Correlate).

Per tutti i consiglieri è prevista una polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e Direttori Generali nell'esercizio delle loro funzioni.

Per ciò che riguarda i Dirigenti con responsabilità strategica sono previsti compensi fissi annui lordi a livello di Gruppo pari a complessivi circa Euro 660 mila (comprensivi delle retribuzioni lorde da dirigente) e componenti variabili incentivanti stabilite in coerenza con la politica adottata per il 2012, oltre ai medesimi benefici non monetari descritti nel § 2 di questa Sezione II.

2. Informazioni ex art. 123^{ter} TUF, comma 2, lettera (b)

Si analizzano qui di seguito i compensi corrisposti per il 2011 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

Come già analizzato, all'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- (i) amministratori esecutivi, ai quali sono delegate specifiche attribuzioni, il Presidente Dott. Urbano Cairo, l'Amministratore Delegato Dott. Uberto Fornara ed il Dott. Marco Pompignoli,
- (ii) amministratori non esecutivi: l'Avv. Antonio Magnocavallo, il Dott. Roberto Cairo;
- (iii) amministratori non esecutivi indipendenti: l'Avv. Marco Janni, il dott. Mauro Sala ed il Dott. Roberto Rezzonico.

Al 31 dicembre 2011 il Gruppo Cairo Communication aveva quali figure qualificabili come Dirigenti con responsabilità strategica:

- il dott. Giuseppe Ferrauto (consigliere e Direttore Generale e dirigente di Cairo Editore);
- il dott. Giuliano Cesari (consigliere esecutivo e Direttore Generale di Cairo Pubblicità) e dirigente di Cairo Communication.

In data 28 aprile 2011 l'Assemblea ordinaria della Cairo Communication S.p.A. aveva deliberato un compenso complessivo degli Amministratori di Euro 220 mila su base annua, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione. Il Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2011 ha ripartito tale importo come segue: Euro 20 mila euro per ciascun consigliere di amministrazione ed Euro 6,3 mila euro per ciascuno dei tre componenti di ciascuno dei tre Comitati istituiti.

In particolare i compensi degli amministratori non esecutivi per il 2011 sono stati pari a Euro 33 mila per l' Avv. Antonio Magnocavallo, Euro 20 mila per il Dott. Roberto Cairo, Euro 33 mila per l'Avv. Marco Janni, Euro 33 mila per il dott. Mauro Sala ed Euro 40 mila per il Dott. Roberto Rezzonico.

E' prevista una polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e Direttori Generali nell'esercizio delle loro funzioni.

La remunerazione per il 2011 del Presidente dott. Urbano Cairo, titolare delle principali deleghe esecutive e gestionali, si è composta di una componente fissa annua lorda (pari a complessivi Euro 1.005 mila, dei quali Euro 500 mila da Cairo Communication, Euro 500 mila da Cairo Editore ed Euro 5 mila da Cairo Pubblicità) e di una componente incentivante qualitativa deliberata ex post (pari a Euro 200 mila), per complessivi Euro 1.205 mila a livello di Gruppo, oltre ad alcuni benefici non monetari, come di seguito analizzato:

- il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Comitato Parti Correlate, avuto riguardo anche ai compensi percepiti in altre società del Gruppo, ha deliberato per il Dott. Urbano Cairo, ai sensi dell'art. 2389 C.C. III comma un compenso fisso di Euro 480 mila per la carica di Presidente, ulteriore rispetto al compenso di Euro 20 mila per la carica di Consigliere. Il Consiglio non aveva ritenuto invece di deliberare un compenso variabile per il Presidente trattandosi del socio di controllo, valutando invece opportuna una integrazione del compenso annuale deliberata ex post, avuto riguardo ai risultati della gestione societaria, certamente in parte sostanziale determinati dall'attività del Presidente;
- il Consiglio di Amministrazione del 14 febbraio 2012, sulla base dei risultati consuntivi dell'esercizio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e con il parere favorevole del Comitato Parti Correlate, sulla base di valutazioni qualitative complessive della attività svolta, ha quindi deliberato per Presidente un compenso integrativo per il 2011 pari a Euro 200 mila (circa il 17% della sua remunerazione complessiva a livello di Gruppo); per tale compenso variabile non è previsto il differimento parziale del pagamento;
- il dott. Urbano Cairo ha percepito per il 2011 dalla società Cairo Editore compensi fissi ai sensi dell'art. 2389 C.C. III comma di Euro 500 mila e dalla società controllata Cairo Pubblicità un compenso fisso per la carica di Euro 5 mila;
- il dott. Urbano Cairo non è legato da un rapporto di lavoro dirigenziale con il Gruppo, e quindi in analogia con quanto garantito ex lege e/o contratto collettivo ai dirigenti, gli sono garantite polizze assicurative analoghe a quelle correntemente riconosciute nell'ambito del gruppo ai dirigenti: una polizza infortuni professionali e extraprofessionali, una polizza invalidità permanente ed una polizza spese mediche. E' stato inoltre previsto l'uso di un'autovettura aziendale;

- si segnala per completezza che il Presidente non è inserito in piani di incentivazione mediante strumenti finanziari, che peraltro alla data della presente Relazione la Società non ha in essere, e che allo stato non sono previsti accordi tra la Società ed il Presidente che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato dott. Uberto Fornara per il 2011, si è composta di una componente fissa annua lorda (pari a complessivi Euro 464 mila, dei quali Euro 359 mila da Cairo Communication comprensivi di Euro 279 mila quale retribuzione lorda da dirigente, Euro 100 mila da Cairo Pubblicità ed Euro 5 mila da Cairo Editore) e di una componente variabile incentivante (pari a Euro 395 mila); la remunerazione complessiva a livello di gruppo è stata pari ad Euro 859 mila a livello di Gruppo, oltre ad alcuni benefici non monetari, come si seguito analizzato:

- Il dott. Uberto Fornara è anche dirigente della Cairo Communication con una retribuzione annua lorda nel 2011 di Euro 279 mila e gli ulteriori benefit correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai dirigenti, in particolare l'assegnazione di una autovettura aziendale e ed una polizza spese mediche integrativa;
- il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Comitato Parti Correlate, avuto riguardo anche ai compensi percepiti in altre società del Gruppo, ha deliberato per il dott. Uberto Fornara, ai sensi dell'art. 2389 C.C. III comma un compenso fisso di Euro 60 mila per la carica di Amministratore delegato, ulteriore rispetto al compenso di Euro 20 mila per la carica di Consigliere, ed un compenso variabile incentivante basato su obiettivi fissati principalmente in termini di incremento del fatturato del settore concessionarie, condizionato al contenimento, in termini di incidenza percentuale, delle principali voci di costo variabile del settore e dell'ammontare massimo di Euro 500 mila.
- In forza delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione dell'12 maggio 2011, il Consiglio di Amministrazione del 14 febbraio 2012, sulla base dei risultati consuntivi dell'esercizio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e con il parere favorevole del Comitato Parti Correlate, ha riconosciuto il conseguimento da parte del dott. Uberto Fornara di un compenso variabile di Euro 395 mila; per tale compenso variabile non è previsto il differimento parziale del pagamento;
- il dott. Uberto Fornara ha percepito per il 2011 dalla Cairo Pubblicità, della quale è Amministratore Delegato, compensi fissi ai sensi dell'art. 2389 C.C. III comma di Euro 100 mila ed un compenso per la carica dalla società controllata Cairo Editore di Euro 5 mila;
- si segnala per completezza che l'Amministratore Delegato non è inserito in piani di incentivazione mediante strumenti finanziari, che peraltro alla data della presente Relazione la Società non ha in essere, e che non sono previsti accordi tra la Società e l'Amministratore delegato che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto;

- esistono accordi tra la Società ed il dott. Uberto Fornara che prevedono, a fronte di impegni di non concorrenza per un anno successivi alla cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale con la Società, l'erogazione di un corrispettivo lordo mensile, per tutto il periodo annuale di vigenza del divieto, pari al 150% della sola retribuzione lorda mensile come dirigente che sarà in vigore alla data di cessazione del rapporto.

La remunerazione per il 2011 del Consigliere dott. Marco Pompignoli, al quale è stato delegato l'incarico di sovrintendere e supervisionare le funzioni di amministrazione, finanza e controllo di gestione del Gruppo ed è anche Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, in linea con la politica generale innanzi descritta, si è composta di una componente fissa annua lorda (pari a complessivi Euro 389 mila, dei quali Euro 294 mila da Cairo Communication comprensivi di Euro 184 mila quale retribuzione lorda da dirigente, Euro 90 mila da Cairo Pubblicità ed Euro 5 mila da Cairo Editore) e di una componente incentivante qualitativa deliberata ex post (pari a Euro 110 mila), per complessivi Euro 499 mila, oltre ad alcuni benefici non monetari, come si seguito analizzato:

- Il dott. Marco Pompignoli è anche dirigente della Cairo Communication con una retribuzione annua lorda nel 2011 di Euro 184 mila e gli ulteriori benefit correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai dirigenti, in particolare l'assegnazione di una autovettura aziendale e ed una polizza spese mediche integrativa;
- il Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Comitato Parti Correlate, avuto riguardo anche ai compensi percepiti in altre società del Gruppo, ha deliberato per il dott. Marco Pompignoli, ai sensi dell'art. 2389 C.C. III comma un compenso fisso di Euro 90 mila per la specifiche attribuzioni che gli sono state delegate, ulteriore rispetto al compenso di Euro 20 mila per la carica di Consigliere. Il Consiglio non aveva ritenuto invece di deliberare per il dott. Pompignoli un compenso variabile legato ai risultati, in ragione delle sue funzioni, valutando invece opportuna una integrazione del compenso annuale deliberata ex post, avuto riguardo ad una valutazione complessiva secondo criteri qualitativi e di efficienza;
- il Consiglio di Amministrazione del 14 febbraio 2012, tenuto conto anche dei risultati consuntivi dell'esercizio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e con il parere favorevole del Comitato Parti Correlate, sulla base di valutazioni qualitative complessive della attività svolta, ha quindi deliberato per il dott. Marco Pompignoli un compenso integrativo per il 2011 pari a Euro 110 mila (circa il 20% della sua remunerazione complessiva a livello di Gruppo);
- il dott. Marco Pompignoli ha percepito per il 2011 dalla società Cairo Editore compensi fissi ai sensi dell'art. 2389 C.C. III comma di Euro 5 mila ed un compenso per la carica dalla società controllata Cairo Pubblicità di Euro 90 mila;
- Si segnala per completezza che il dott. Marco Pompignoli non è inserito in piani di incentivazione mediante strumenti finanziari, che peraltro alla data della presente Relazione la

Società non ha in essere, e che non sono previsti accordi tra la Società e l'amministratore che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Le figure qualificabili come Dirigenti con responsabilità strategica dott. Giuseppe Ferrauto (consigliere e Direttore Generale e dirigente di Cairo Editore) e dott. Giuliano Cesari (consigliere esecutivo e Direttore Generale di Cairo Pubblicità e dirigente di Cairo Communication) hanno percepito nell'Esercizio 2011, complessivamente Euro 763 mila, riconducibili a compensi fissi annui lordi a livello di Gruppo pari a complessivi Euro 629 mila (comprensivi delle retribuzioni lorde da dirigente) e componenti variabili incentivanti di Euro 134 mila, oltre agli ulteriori benefit correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai dirigenti, in particolare l'assegnazione di una autovettura aziendale e ed una polizza spese mediche integrativa.

Al momento non sono previsti piani di incentivazione a base azionaria (stock option) a favore degli amministratori e/o dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Per il 2011 non erano previsti piani di incentivazione a favore degli amministratori e/o dei dirigenti con responsabilità strategiche basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option (restricted stock, performance share, phantom stock, etc.)* né piani di incentivazione monetari.

Non sono previsti accordi tra l'emittente e gli amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto

Tabella. 1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (Valori in Euro/000)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la Carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessaz. rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Urbano Cairo	Presidente	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				500	-	200	-	16	-	716	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				505	-	-	-	-	-	505	-	-
(III) Totale				1.005	-	200	-	16	-	1.221	-	-
Uberto Fornara	Amministratore e delegato	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				359	-	395	-	4	-	758	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				105	-	-	-	-	-	105	-	-
(III) Totale				186	-	395	-	4	279	863	-	-
Marco Pompignoli	Consigliere	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				294	-	110	-	4	-	408	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				95	-	-	-	-	-	95	-	-
(III) Totale				205	-	110	-	4	184	503	-	-
Roberto Cairo	Consigliere	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	-	-	-	-	-	20	-	-
Marco Janni	Consigliere	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	13	-	-	-	-	33	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	13	-	-	-	-	33	-	-
Antonio Magnocavallo	Consigliere	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	13	-	-	-	-	33	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	13	-	-	-	-	33	-	-
Roberto Rezzonico	Consigliere	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	20	-	-	-	-	40	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	20	-	-	-	-	40	-	-
Mauro Sala	Consigliere	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	13	-	-	-	-	33	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	13	-	-	-	-	33	-	-
Dirigenti con resp. strategiche		n/a	n/a									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				167	-	-	-	4	-	171	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				462	-	134	-	4	-	600	-	-
(III) Totale				629	-	134	-	8	-	771	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la Carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessaz. rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Moroni	Presidente Coll Sindacale	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30	-	-	-	-	-	30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				16	-	-	-	-	-	16	-	-
(III) Totale				46	-	-	-	-	-	46	-	-
Maria Pia Maspes	Sindaco	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				10	-	-	-	-	-	10	-	-
(III) Totale				30	-	-	-	-	-	30	-	-
Marco Giuliani	Sindaco	1/1-31/12 2011	App. bil. 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	-	-	-	-	-	20	-	-

In relazione alle singole voci della sopra esposta tabella 1, per quelle che non hanno già trovato descrizione nella prima parte della presente Sezione 2, si precisa:

- Compensi per la partecipazioni ai comitati: l'Avv. Antonio Magnocavallo è componente del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per il Controllo Interno; l'Avv. Marco Janni è componente del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Parti Correlate; il dott. Mauro Sala è componente del Comitato per il Controllo Interno e del Comitato Parti Correlate; il dott. Roberto Rezzonico è componente del Comitato per la Remunerazione, del Comitato per il Controllo Interno e del Comitato Parti Correlate: il compenso per amministratore per la partecipazione a ciascun comitato nel 2011 è stato pari a Euro 6,3 mila;
- Benefici non monetari: si riferiscono, per il dott. Urbano Cairo, al valore fiscale per polizze assicurative per Euro 9 mila e dell'autovettura aziendale per Euro 7 mila; per il dott. Uberto Fornara al valore fiscale per polizze assicurative per Euro 1 mila e dell'autovettura aziendale per Euro 3 mila; per il dott. Marco Pompignoli al valore fiscale per polizze assicurative per Euro 1 mila e dell'autovettura aziendale per Euro 3 mila; per i Dirigenti strategici al valore fiscale per polizze assicurative per Euro 2 mila e dell'autovettura aziendale per Euro 6 mila.
- Collegio Sindacale: L'Assemblea ha nominato per un triennio, e quindi fino ad approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013, i tre sindaci effettivi Dott. Marco Moroni, Presidente, Dott.ssa Maria Pia Maspes e Dott. Marco Giuliani, fissando in Euro 70 mila il compenso annuo complessivo del Collegio, ripartito in Euro 30 mila per il Presidente ed Euro 20 mila per ciascuno degli altri due

sindaci; il dott. Marco Moroni è anche Presidente dei Collegi Sindacali di Cairo Editore, con un compenso di Euro 10,5 mila e Cairo Pubblicità, con un compenso di Euro 6 mila; la dott.ssa Maria Maspes è anche Sindaco di Cairo Editore, con un compenso di Euro 6 mila, e di Cairo Pubblicità, con un compenso di Euro 4 mila

Tabella. 2 Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (Valori in Euro/000)

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cairo Urbano	Presidente		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)		-	-	-	-	-	-	200
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	200
Uberto Fornara	AD								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (12 maggio 2011)		395	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			395	-	-	-	-	-	-
Marco Pompignoli	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)		-	-	-	-	-	-	110
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	110
Dirigenti con resp. strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)		-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	134
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	134

La Tabella 2 riepiloga la componente variabile monetaria della remunerazione già riportata nella precedente Tabella 1.

Partecipazioni dei componenti degli organi di controllo e dei dirigenti strategici

Si riportano di seguito le informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche:

Nome e Cognome	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate/ Altri movimenti	Numero azioni vendute/ Altri movimenti	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dr. Urbano R. Cairo *	Cairo Communication	57.120.000	-	-	57.120.000
“	Cairo Editore	510	-	-	510
“	Diellesei S.r.l. in liquidazione	800.000	-	-	800.000
Dr. Roberto Cairo		100.000	-	-	100.000
Dr. Uberto Fornara		229.120		-	229.120
Avv. .Marco Janni		-	-	-	-
Avv. Antonio Magnocavallo		-	-	-	-
Dr. Marco Pompignoli		114.000		-	114.000
Dr. Roberto Rezzonico		-	-	-	-
Dr. Mauro Sala		-	-	-	-
Dr. Marco Moroni		-	-	-	-
Dr. Marco Giuliani		-	-	-	-
Dr. Maria Pia Maspes		-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche		88.200	-	-	88.200

- Azioni possedute direttamente e/o per il tramite di "U.T. COMMUNICATIONS S.p.A." e delle sue controllate

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente Dott. Urbano R. Cairo

