



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

### **PREMessa**

La presente relazione (“**Relazione sulla remunerazione**”) è redatta in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 in attuazione dell’art. 123-ter del T.U.F. e tenendo conto delle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La relazione è articolata in due sezioni:

- la prima sezione ha lo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e alle procedure per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la seconda sezione ha la finalità di fornire un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrare al mercato i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nel precedente esercizio ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

L’Assemblea degli Azionisti, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2012, è chiamata, ai sensi dell’art. 123-ter del T.U.F., ad esprimersi, con voto non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla remunerazione. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico.

Ai fini della presente Relazione sulla remunerazione i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi:

“**Azioni**”: le azioni ordinarie della Gruppo Editoriale L’Espresso S.p.A.

“**Codice di Autodisciplina**”: Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A.

“**Dirigenti con responsabilità strategiche**”: soggetti dipendenti di Gruppo Editoriale L’Espresso S.p.A. così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate ed identificati all’art 2.2.4 della “**Precedura delle operazioni con parti correlate**” adottata da Gruppo Editoriale L’Espresso S.p.A.

“**Gruppo**”: la società Gruppo Editoriale L’Espresso S.p.A. e le società controllate da quest’ultima.

“**Politica**”: politica delle remunerazioni della Società.

“**Regolamento Emittenti**”: Delibera Consob n. 11971/99.

“**Società**”: Gruppo Editoriale L’Espresso S.p.A.

“**T.U.F.**”: Decreto Legislativo n. 58/98.

## **SEZIONE I**

Si illustrano in questa sezione la Politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'anno 2012 e le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale Politica. La Politica stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

*a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*

La Politica è predisposta dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e da quest'ultimo sottoposta annualmente all'esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica, la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

La Politica si articola come segue:

- i) L'Assemblea degli Azionisti stabilisce il compenso spettante per la carica a ciascun Consigliere di Amministrazione, all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato.
- ii) L'Assemblea degli Azionisti esprime il voto, non vincolante, sulla Politica annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione.
- iii) L'Assemblea degli Azionisti approva i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dell'Amministratore Delegato della Società e di dipendenti del Gruppo, delegando il Consiglio di Amministrazione ad approvarne il regolamento, identificare i beneficiari e l'entità delle opzioni da assegnare a ciascuno di essi e determinare il prezzo di esercizio delle relative opzioni.
- iv) Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche.
- v) Il Consiglio di Amministrazione determina i compensi dei Consiglieri per la loro partecipazione ad uno o più comitati.
- vi) L'Amministratore Delegato determina la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, che non sono componenti del Consiglio di Amministrazione.
- vii) Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha il compito di elaborare proposte al Consiglio di Amministrazione per i compensi dei Consiglieri investiti di particolari cariche, di predisporre la Politica e sottoporla all'esame del Consiglio di Amministrazione, di elaborare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche dei piani di compensi basati su strumenti finanziari.

*b) Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento*

Il Comitato è composto dal Presidente Mario Greco (indipendente e non esecutivo) e dagli Amministratori indipendenti e non esecutivi Luca Paravicini Crespi e Michael Zaoui.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte, in assenza dei diretti interessati, in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche anche mediante piani di remunerazione che prevedano l'assegnazione di *stock option* o l'erogazione di altri incentivi basati su azioni della Società;
- elabora proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari che il Consiglio sottopone all'approvazione dell'Assemblea, formulando altresì proposte in merito al regolamento del piano, all'identificazione dei beneficiari e all'entità delle *Units* da attribuire a ciascuno di essi.

*c) Eventuale intervento di esperti indipendenti*

Nella predisposizione della Politica non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

*d) Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente*

Le politiche retributive sono orientate a garantire una competitività sul mercato del lavoro in linea con gli obiettivi di crescita e fidelizzazione delle risorse umane, oltre che a differenziare gli strumenti retributivi sulla base delle singole professionalità, competenze e ruoli aziendali.

La Politica è determinata secondo criteri idonei ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali adeguate per gestire efficacemente il Gruppo.

La Società provvede a mantenere allineate le retribuzioni ai *benchmark* di mercato, applicando criteri e parametri retributivi premianti al verificarsi di particolari situazioni di merito.

La Politica dell'esercizio in corso non è sostanzialmente variata rispetto alla Politica dell'esercizio finanziario precedente.

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

Il compenso annuale attribuito agli Amministratori non esecutivi, per la loro partecipazione ad uno o più comitati, è determinato per tutta la durata del mandato in misura fissa, con l'eccezione del Comitato per le operazioni con le parti correlate i cui membri sono retribuiti con gettone di presenza, ed è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

Il compenso attribuito al Presidente prevede esclusivamente un emolumento fisso.

Il compenso attribuito all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche è articolato su tre elementi: una remunerazione fissa, una remunerazione variabile legata al raggiungimento di obiettivi ed una assegnazione di azioni della Società attraverso un piano di stock grant.

Il premio variabile può variare da 0 a 150% dell'importo di riferimento, a seconda dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati. L'importo di riferimento normalmente non supera il 30% della retribuzione complessiva.

I piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società sono approvati dall'Assemblea degli Azionisti e rispettano le indicazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, in un'ottica di perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare:

- i diritti oggetto del Piano maturano a scadenze trimestrali a partire dal secondo anno dalla data di attribuzione e per un periodo di quasi 2 anni, avendo quindi un periodo medio di vesting in linea con quello raccomandato dal Codice di Autodisciplina (tre anni);
- l'esercizio di parte dei diritti attribuiti è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance correlati all'andamento del titolo;
- è fissato un periodo di indisponibilità di una parte delle azioni assegnate di 5 anni dalla data di attribuzione dei diritti.

*f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

Non sono previsti benefit (non monetari) a favore del Presidente e degli Amministratori non esecutivi.

Il trattamento economico dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è completato da un trattamento previdenziale integrativo previsto dal Contratto Collettivo dei Dirigenti Giornali Quotidiani, nonché da polizze di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche è altresì prevista l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

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

#### Obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali sono legati a parametri quantitativi riferiti al conto economico generale della Società o di aree specifiche di competenza. Gli obiettivi individuali sono riferiti esclusivamente all'esercizio di competenza e, conseguentemente, sono assegnati e misurati su base annuale. In alcuni casi possono essere individuati obiettivi qualitativi (i quali comunque non superano il 20% del valore complessivo del premio) che sono esclusivamente legati alla realizzazione di singoli progetti.

Qui di seguito sono riportate tipologie di obiettivi utilizzati per i Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

#### Esempi di obiettivi quantitativi di tipo economico:

- 1) Risultato Operativo consolidato di Gruppo;
- 2) Risultato Operativo della Divisione;
- 3) Ricavi da vendita di prodotti o servizi;
- 4) Fatturato pubblicitario;
- 5) Costi (totali o per singole aree di business);
- 6) Totale costi fissi della Società.

#### Esempi di obiettivi di tipo qualitativo (realizzazione progetti):

- 1) progetti di riorganizzazione;
- 2) progetti di implementazione di nuovi sistemi tecnologici;
- 3) progetti di M&A;
- 4) progetti di sviluppo di nuove piattaforme.

#### Strumenti finanziari

Non sono previsti obiettivi individuali di performance di medio o lungo termine, bensì piani di compensi basati su strumenti finanziari. Tali piani si inseriscono nel novero degli strumenti utilizzati per integrare la componente monetaria del pacchetto retributivo con componenti di fidelizzazione costituiti da remunerazioni differite in un adeguato lasso temporale e da elementi variabili correlati al raggiungimento di *performance*, nell'ottica di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo.

Nello specifico, il Piano di Stock Grant 2013 - sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare, tra l'altro, il bilancio al 31 dicembre 2012 - prevede l'assegnazione di diritti (“**Units**”) gratuiti e non trasferibili inter vivos, ciascuno dei quali attributivo del diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una Azione al verificarsi di determinate circostanze. Le Units sono suddivise in due categorie:

“*Time-based Units*”, in numero pari al 50% del totale delle Units assegnate, la cui maturazione è subordinata al permanere del rapporto di amministrazione (o di lavoro) per un determinato periodo;

“*Performance Units*”, in numero pari al 50% del totale delle Units assegnate, la cui maturazione è subordinata, oltre che al permanere del rapporto di amministrazione (o di lavoro) per un determinato periodo, anche al raggiungimento di obiettivi di performance borsistica dell'Azione e di performance legate ai risultati economici finanziari del Gruppo.

Per una maggior descrizione delle caratteristiche del Piano di Stock Grant 2013, cfr. il Documento informativo redatto ai sensi dell'art.84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012, reperibile nel sito internet della società [www.gruppoespresso.it](http://www.gruppoespresso.it), sezione Governance.

I principi che sono alla base del Piano di Stock Grant 2012 approvato dall’Assemblea del 23 Aprile 2012, sono presenti nel Documento informativo 2012, reperibile nel sito internet della società [www.gruppoespresso.it](http://www.gruppoespresso.it), sezione Governance.

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

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance degli strumenti finanziari sono indicati nel successivo punto i).

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi individuali dell’Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono di tipo quantitativo e qualitativo e sono indicati al precedente punto g).

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

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione dei sistemi di remunerazione, si è assicurato che tali sistemi tengano nella opportuna considerazione le politiche di perseguimento di obiettivi di medio-lungo termine per la creazione di valore per gli azionisti.

La componente basata su strumenti finanziari, al fine di assicurare l’allineamento degli interessi del management e degli azionisti nel medio-lungo periodo, è basata su un periodo di vesting dilazionato, su un periodo di “minimum holding” ed il relativo esercizio di diritti è collegato al mantenimento del rapporto di lavoro o di amministrazione con la Società o sue controllate.

Il piano di remunerazione basato su strumenti finanziari ha infatti l’obiettivo di fidelizzare il rapporto tra i Beneficiari e le società del Gruppo e di fornire un incentivo volto ad accrescerne l’impegno per il miglioramento delle performance aziendali. Considerando che la creazione di valore per gli Azionisti nel lungo periodo costituisce l’obiettivo primario della Società e che il parametro più idoneo a quantificarne l’entità è rappresentato dall’apprezzamento del valore di mercato delle proprie azioni, il Consiglio di Amministrazione ritiene che un piano di incentivazione basato sulla maturazione del diritto all’assegnazione gratuita di azioni dilazionata nel medio termine e su obiettivi di performance correlati anche all’andamento dei relativi prezzi di Borsa – allineando gli interessi del management a quelli degli Azionisti – rappresenti lo strumento di incentivazione più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società e del Gruppo.

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

Come anticipato al precedente punto e), il Piano di Stock Grant 2013 prevede che le Units assegnate ai beneficiari maturino a decorrere dal secondo anno dalla loro assegnazione in base alla seguente tempistica:

- fino a un massimo pari al 12,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 18 aprile 2015;
- fino a un massimo pari al 25% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 18 luglio 2015;
- fino a un massimo pari al 37,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 18 ottobre 2015;
- fino a un massimo pari al 50% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 18 gennaio 2016;
- fino a un massimo pari al 62,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 18 aprile 2016;
- fino a un massimo pari al 75% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 18 luglio 2016
- fino a un massimo pari al 87,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 18 ottobre 2016;
- fino a un massimo pari al 100% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 18 gennaio 2017.

Le Units maturate dovranno comunque essere esercitate entro il termine ultimo del 18 aprile 2023.

Tali periodi di differimento consentono ai beneficiari di usufruire di un congruo arco temporale per conseguire i benefici economici del Piano, coerentemente con gli obiettivi di fidelizzazione e di allineamento degli interessi del management e degli Azionisti (nel lungo periodo) che il Piano si propone.

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

Il Piano di Stock Grant 2013, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevede un impegno di “*minimum holding*” delle Azioni assegnate: in caso di maturazione delle *Units* e di assegnazione delle relative Azioni, ciascun beneficiario si impegnerà irrevocabilmente a detenere continuativamente, sino al quinto anniversario dalla Data di Attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate. Durante tale periodo, le Azioni saranno pertanto soggette a tale vincolo di inalienabilità, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

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

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, qualora dovesse lasciare l'incarico di Amministratore Delegato e/o Direttore Generale per decisione esclusiva della Società, è previsto il riconoscimento di due annualità del compenso fisso attribuito, costituito dalla somma dell'emolumento per l'incarico di Amministratore Delegato con la retribuzione per il ruolo di Direttore Generale.

Non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità a favore degli altri Amministratori in caso di cessazione della carica.

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, legati alla Società da rapporto di lavoro, sono esclusivamente applicabili le norme di legge e gli accordi del Contratto Nazionale dei Dirigenti dei Giornali Quotidiani in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Per i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci ed i Dirigenti del Gruppo è prevista una copertura assicurativa per rischi professionali.

Per l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti del Gruppo sono previste polizze di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato.

Non è invece prevista alcuna copertura previdenziale o pensionistica diversa da quelle obbligatorie.

*n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)*

E' previsto per gli Amministratori indipendenti, oltre all'emolumento ordinario, un compenso per l'eventuale partecipazione ai Comitati.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato) beneficiano della remunerazione descritta nei precedenti paragrafi.

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

La Politica retributiva è stata redatta senza l'utilizzo di politiche di altre società. Si ritiene che la Politica sia coerente con gli obiettivi del Gruppo e con le caratteristiche tipiche dello stesso, in termini di attività svolta e di dimensioni.

## **SEZIONE II**

### **Parte Prima**

#### ***1.1 Voci che compongono la remunerazione***

##### **Consiglio di Amministrazione**

La remunerazione degli Amministratori è costituita da una componente fissa determinata dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina e per l'intera durata del mandato.

##### **Amministratori investiti di particolari cariche**

Il Presidente e l'Amministratore Delegato sono remunerati con un ulteriore compenso fisso. L'Amministratore Delegato è beneficiario di una remunerazione variabile legata al raggiungimento di obiettivi annuali di risultato e di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

##### **Amministratori non esecutivi**

Gli Amministratori non esecutivi sono remunerati con un ulteriore compenso fisso per la eventuale partecipazione a Comitati Interni.

##### **Collegio Sindacale**

Il compenso è determinato, in forma fissa, dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato. Il compenso è differenziato tra Presidente e Sindaci effettivi.

##### **Dirigenti con responsabilità strategiche**

Il trattamento remunerativo è costituito da una retribuzione fissa, da una retribuzione variabile legata al raggiungimento di obiettivi annuali di risultato e da piani di compensi basati su strumenti finanziari. Tale trattamento è completato dal piano previdenziale integrativo previsto dal Contratto Collettivo Dirigenti Giornali Quotidiani, da polizze di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato e dall'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

Per quanto riguarda i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono contenute nel Documento informativo redatto ai sensi dell'art.84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione dell'Assemblea degli Azionisti convocata, tra l'altro, per l'approvazione del Piano di Stock Grant 2013.

#### ***1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono:***

##### ***1.2.1 Eventuale esistenza di tali accordi***

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche non esistono accordi che prevedono indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, se non per quanto previsto dal Contratto Collettivo dei Dirigenti dei Giornali Quotidiani in caso di risoluzione dello stesso da parte della Società senza giusta causa né giustificato motivo.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato è previsto il riconoscimento di un'indennità qualora dovesse lasciare l'incarico di Amministratore Delegato e/o Direttore Generale per decisione esclusiva della Società. Non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità a favore degli altri Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

##### ***1.2.2 Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto.***

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuta una indennità allineata con quanto previsto dal Contratto Nazionale dei Dirigenti dei giornali quotidiani.

All'Amministratore Delegato è riconosciuta un'indennità pari a due annualità del compenso fisso attribuito, costituito dalla somma dell'emolumento per l'incarico di Amministratore Delegato con la retribuzione per il ruolo di Direttore Generale.

*1.2.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità*  
Non sono previsti obiettivi di *performance* collegati con l'assegnazione di indennità.

*1.2.4 Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa*

I diritti (Units) attribuiti nell'ambito di piani di Stock Grant sono attribuiti ai Beneficiari a titolo personale e non possono essere trasferiti per atto tra vivi a nessun titolo. Il diritto di esercitare le Units è inoltre condizionato al permanere del Rapporto di Lavoro o di Amministrazione tra il Beneficiario e la Società ovvero società da essa controllate.

In caso di cessazione del Rapporto di Lavoro o di Amministrazione, qualunque ne sia la causa, ivi compreso il decesso del beneficiario, i beneficiari o gli eredi manterranno solo la titolarità delle Units maturate al momento della cessazione del rapporto.

*1.2.5 Casi in cui matura il diritto all'indennità*

Vedi il precedente punto 1.2.1.

*1.2.6 Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano tali fattispecie.

Come precedentemente indicato, il Piano di Stock Grant 2013 prevede che, in caso di cessazione del Rapporto di Lavoro o di Amministrazione, qualunque ne sia la causa, ivi compreso il decesso del beneficiario, i beneficiari o gli eredi mantengano la titolarità delle Units maturate al momento della cessazione del rapporto.

E' facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire ad uno o più dei beneficiari o degli eredi la conservazione dei diritti derivanti dal Piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, ed in particolare il mantenimento, parziale o totale, delle Units non maturate.

*1.2.7 Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza*

Non sono stati stipulati accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

*1.2.8 Con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento*  
Non applicabile.

*1.2.9 Nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate*

Non sono stati stipulati specifici accordi in materia di indennità di fine rapporto.

## **Parte Seconda**

Allegate tabelle 1, 2, e 3A previste dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

\*\*\*

## **Partecipazioni**

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti si riportano in allegato alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n.7-ter del Regolamento Emittenti).

**SCHEMA 7-BIS -TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche**

(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio/ società controllate e collegate	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 cessaz. rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>													
Carlo De Benedetti	Presidente	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(1) 25.000 (1) 400.000						425.000	N/A	N/A
Monica Mondardini	Amministratore Delegato	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(2) 25.000 (2) 300.000 (2) 707.592		(2)376.500  (2)150.000				1.559.092	382.689	N/A
Agar Brugiaconi	Consigliere	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(3) 25.000	(3) 17.500					42.500	N/A	N/A
Rodolfo De Benedetti	Consigliere	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(4) 25.000						25.000	N/A	N/A
Francesco Dini	Consigliere	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(4) 25.000						25.000	N/A	N/A
Sergio Erede	Consigliere	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(4) 25.000						25.000	N/A	N/A
Giorgio Di Giorgio	Consigliere	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(5) 25.000	(5) 12.500					37.500	N/A	N/A

(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	Società che redige il bilancio/ società controllate e collegate	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 cessaz. rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili				
Mario Greco	Consigliere	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(6) 25.000	(6) 15.000					N/A	N/A
Maurizio Martinetti	Consigliere	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(7) 25.000				(7) 681.651	706.651	N/A	N/A
Elisabetta Oliveri	Consigliere	23.4.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(8) 25.000	(8) 10.000				35.000	N/A	N/A
Tiziano Onesti	Consigliere	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(9) 25.000	(9) 17.500				42.500	N/A	N/A
Luca Paravicini Crespi	Consigliere	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(10) 25.000	(10) 20.000				45.000	N/A	N/A
Michael Zaoui	Consigliere	23.4.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(11) 25.000	(11) 10.000				35.000	N/A	N/A
<b>COLLEGIO SINDACALE</b>												
Giovanni Barbara	Presidente	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(12) 50.000				(12) 10.000	60.000	N/A	N/A
Enrico Laghi	Sindaco Effettivo	1.1.2012 – 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(13) 33.500					33.500	N/A	N/A

(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	Società che redige il bilancio/ società controllate e collegate	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 cessaz. rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipaz agli utili					
Marina Scandurra	Sindaco Effettivo	23.04.2012 - 31.12.2012	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(13) 33.500					33.500	N/A	N/A
<b>DIRETTORI</b>	<b>GENERALI</b>											
Corrado Corradi	Direttore Generale Stampa Nazionale	1.1.2012 – 31.12.2012	A revoca	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(14) 230.468		(14)109.000		3.079	342.547	69.570	N/A
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (ex Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010)</b>												
N.1			Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(15)120.275		(15) 25.000		2.447		147.722	5.599	N/A

- (1) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e Presidente (€400mila); tutti gli emolumenti sono erogati alla ROMED SpA;
- (2) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e Amministratore Delegato (€300mila); gli altri compensi comprendono la retribuzione lorda da lavoro dipendente (€707mila) e i bonus di competenza dell'esercizio 2012 (€376.500 mila e €150mila);
- (3) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila), di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila) e di componente del Comitato per le Parti Correlate (€5mila) nonché un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Parti Correlate (€2,5mila);
- (4) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila);
- (5) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila) nonché un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Parti Correlate (€2,5mila);
- (6) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€15mila);
- (7) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila); gli altri compensi comprendono corrispettivi per prestazioni professionali (€682mila);
- (8) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila);
- (9) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€15mila) nonché un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Parti Correlate (€2,5mila);
- (10) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila) e di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€10mila);
- (11) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€10mila);
- (12) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Presidente del Collegio Sidnacale (€50mila); gli altri compensi riguardano la carica di componentente l'Organismo di Vigilanza (€10mila);
- (13) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Sindaco Effettivo;

- (14) I compensi comprendono gli importi erogati a titolo di retribuzione linda da lavoro dipendente e il bonus di competenza dell'esercizio 2012(€109mila);  
(15) I compensi comprendono gli importi erogati a titolo di retribuzione linda da lavoro dipendente e il bonus di competenza dell'esercizio 2012(€25mila).

**SCHEMA 7-BIS - TABELLA 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche**

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
MONICA MONDARDINI	A.D. e D.G.				dal 30/09/2009 al 30/09/2019											500.000	10.184
Piano di stock option		2009 ord. 1a tranche	500.000	1,00	dal 31/03/2010 al 31/03/2020										500.000	30.611	
Piano di stock option		2009 ord. 2a tranche	500.000	1,86	dal 30/09/2010 al 30/09/2020										600.000	43.486	
Piano di stock option		2010 1a tranche	600.000	2,25	dal 31/03/2011 al 31/03/2021										600.000	45.182	
<b>TOTALE</b>			<b>2.200.000</b>			<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	<b>2.200.000</b>	<b>129.463</b>	
CORRADO CORRADI	D.G.				dal 30/09/2003 al 30/09/2013												
Piano di stock option		26/02/2003	15.000	2,86	dal 31/12/2003										15.000	-	
Piano di stock option		23/07/2003	15.000	3,54	dal 31/12/2013										15.000	-	
Piano di stock option		25/02/2004	35.000	4,95	dal 30/09/2004 al 30/09/2014										35.000	-	
Piano di stock option		28/07/2004	35.000	4,80	dal 31/12/2004 al 30/09/2005										35.000	-	
Piano di stock option		23/02/2005	35.000	4,75	dal 30/09/2015 al 31/12/2005										35.000	-	
Piano di stock option		27/07/2005	35.000	4,65	dal 31/12/2015 al 31/12/2006										35.000	-	
Piano di stock option		2006 1a tranche	45.000	4,33	dal 31/12/2016 al 30/06/2007										45.000	-	
Piano di stock option		2006 2a tranche	45.000	3,96	dal 30/06/2017										45.000	-	
Piano di stock option straordinario		2009 1a tranche (*)	70.000	3,84	dal 30/06/2009 al 30/09/2017										70.000	-	
Piano di stock option straordinario		2009 2a tranche (*)	70.000	3,60	dal 30/06/2009 al 31/03/2018										70.000	-	
Piano di stock option straordinario		2009 3a tranche (*)	95.000	2,22	dal 30/06/2009 al 30/09/2018										95.000	-	
Piano di stock option straordinario		2009 4a tranche (*)	43.700	1,37	dal 30/06/2009 al 31/03/2019										43.700	171	
Piano di stock option		2009 ord. 1a tranche	55.100	1,00	dal 30/09/2009 al 30/09/2019										55.100	1.935	
Piano di stock option		2009 ord. 2a tranche	95.000	1,86	dal 31/03/2010 al 30/09/2020										95.000	5.816	
Piano di stock option		2010 1a tranche	100.000	2,25	dal 30/09/2010 al 30/09/2020										100.000	7.247	
Piano di stock option		2010 2a tranche	100.000	1,5800	dal 31/03/2011 al 31/03/2021										100.000	7.530	
<b>TOTALE</b>			<b>888.800</b>	<b>2.864</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	<b>888.800</b>	<b>22.699</b>	

(\*) Piani straordinari derivanti dalla trasformazione di piani di Phantom stock option

**SCHEMA 7-BIS - 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 dei dirigenti con responsabilità strategiche**

				Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuibili	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)		(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione		Fair value
MONICA MONDARDINI	A.D. e D.G.	2011			stock grant 300.000	524.754	dal 21/04/2013 al 22/01/2015	20-apr-11	1,83				197.242	
					stock grant 600.000	427.907	dal 24/04/2014 al 24/01/2016							55.986
CORRADO CORRADI	D.G.	2011			stock grant 50.000	87.459	dal 21/04/2013 al 22/01/2015	20-apr-11	1,83				32.874	
					stock grant 75.000	53.488	dal 24/04/2014 al 24/01/2016							13.996
DIRIGENTI CON RESP. STRAT.	DIR. PREP. D. C. S.	2012			stock grant 30.000	21.395	dal 24/04/2014 al 24/01/2016	23-apr-12	0,98					5.599
<b>Totale</b>			0		<b>1.055.000</b>	<b>1.115.003</b>				0	0			<b>305.697</b>

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

### SCHEMA 7-TER

#### TABELLE 1 e 2

**SCHEMA 7-TER -TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali al 31.12.2011**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate nell'esercizio di riferimento	Numero azioni vendute nell'esercizio di riferimento	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
Carlo De Benedetti	Amm. e Presidente	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	220.776.235 (*)	-	-	220.776.235 (*)
Luca Paravicini Crespi	Amm.	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	4.827.212 (**)	-	-	4.827.212 (**)
Corrado Corradi	Dir. Gen.	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	91.200	-	41.200	50.000

(\*) di cui tramite le società: **CIR SpA n. az. 220.775.235 e Romed SpA n. az. 1.000**

(\*\*) di cui tramite la nuda proprietà delle società: **Fiduciaria Biennubi SpA n. az. 580.545 e Alpa Srl n. az. 4.246.667**

**SCHEMA 7-TER -TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche <i>(ex Del. Consob n. 17221 del 12.3.2010)</i>	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
N. 1	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	-	-	-	-