

**GEDI Gruppo Editoriale**  
Società per azioni

Relazione sulla remunerazione  
2018

**GEDI Gruppo Editoriale**  
Società per azioni

**Relazione sulla remunerazione**  
**2018**

## Sommario

Sommario.....	1
PREMESSA.....	3
SEZIONE I.....	5
La politica di remunerazione .....	5
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.....	5
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 .....	6
c) Eventuale intervento di esperti indipendenti .....	6
d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.....	7
e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.....	7
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari .....	8
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 .....	8
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 .....	10
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 ....	10
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.....	11
k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi .....	12
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione 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 .....	12
m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie .....	12
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.).....	12
o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società .....	13
SEZIONE II .....	14

Compensi e altre informazioni .....	14
Parte Prima .....	14
1. Voci che compongono la remunerazione .....	14
2. Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono .....	15
2.1. Eventuale esistenze di tali accordi.....	15
2.2. Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto. ....	15
2.3. Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità.....	15
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 .....	15
2.5. Casi in cui matura il diritto all'indennità .....	16
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.....	16
2.7. Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza .....	16
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 .....	16
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.....	17
Parte Seconda .....	18
Allegati .....	18

## 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., 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**”) e delle recenti raccomandazioni riportate nel 5° rapporto sull’applicazione del Codice di Autodisciplina del Comitato Italiano Corporate Governance.

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 2017, 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 indicato per ciascuno di essi:

“**Azioni**”: le azioni ordinarie della GEDI Gruppo Editoriale 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 GEDI Gruppo Editoriale S.p.A. che rientrano nella definizione 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 2.2.5 della “**Procedura per le operazioni con parti correlate**” adottata da GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.

“**Gruppo**”: la società GEDI Gruppo Editoriale S.p.A. e le società controllate da quest'ultima.

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

“**Regolamento Emittenti**”: Delibera Consob n. 11971/99 e s.m.i.

“**Società**”: GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.

“**T.U.F**”: Decreto Legislativo n. 58/98 e s.m.i.

## SEZIONE I

### La politica di remunerazione

---

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 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 dei 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 per le Nomine e la Remunerazione è composto dal Presidente Michael Zaoui (indipendente e non esecutivo) e dagli Amministratori indipendenti e non esecutivi Alberto Clò e Luca Paravicini Crespi.

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 Opzioni o 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 perseguite 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 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 (che si aggiunge al compenso fisso per la carica deliberato dall'Assemblea), è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi ed è determinato per tutta la durata del mandato in misura fissa, con l'eccezione del Comitato per le operazioni con parti correlate, i cui membri sono retribuiti con gettone di presenza.
- Il compenso per il Presidente (che si aggiunge al compenso fisso per la carica deliberato dall'Assemblea), prevede esclusivamente un emolumento fisso.
- Il compenso attribuito all'Amministratore Delegato (che si aggiunge al compenso fisso per la carica deliberato dall'Assemblea), prevede un emolumento fisso ed un bilanciato compenso variabile legato al raggiungimento di obiettivi del singolo esercizio, che può variare da 0 a 150% dell'importo di riferimento, a seconda dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati. La componente variabile differita e collegata alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo si intende assorbita nella analoga componente percepita in ragione del ruolo di amministrazione rivestito nella controllante CIR S.p.A.
- Il compenso attribuito 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 piani 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 perseguimento 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, dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori non esecutivi.
- Il trattamento economico 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), 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 2017 in precedenza approvato, analogamente al Piano di Stock Grant 2018 (che verrà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti per l’esercizio 2018), 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 lavoro o di amministrazione 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 lavoro o di amministrazione per un determinato periodo, anche al raggiungimento di obiettivi di *performance* borsistica dell’Azione.

Per una più puntuale descrizione delle caratteristiche del Piano di Stock Grant 2018, *cfr* il Documento informativo redatto ai sensi dell'art.84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 26 aprile 2018 reperibile nel sito internet della società [www.gedispa.it](http://www.gedispa.it), sezione Governance.

I principi che sono alla base del Piano di Stock Grant 2017, approvato dall'Assemblea del 27 aprile 2017, sono presenti nel Documento informativo 2017, reperibile nel sito internet della Società [www.gedispa.it](http://www.gedispa.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*).

La politica di remunerazione della Società non contempla meccanismi di correzione *ex post* nella forma di clausole di *claw-back*, considerandosi allo stato sufficienti gli istituti ordinari di recupero dell'indebito.

**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 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 2018 prevede che le Units assegnate ai beneficiari maturino a decorrere dal primo giorno successivo decorsi due anni dalla loro assegnazione in base alla seguente tempistica di riferimento<sup>1</sup>:

- fino al 12,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 26 aprile 2020;
- fino al 25% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 26 luglio 2020;
- fino al 37,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 26 ottobre 2020;
- fino al 50% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 26 gennaio 2021;
- fino al 62,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 26 aprile 2021;
- fino al 75% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 26 luglio 2021;
- fino al 87,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 26 ottobre 2021;
- fino al 100% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 26 gennaio 2022.

Le Units maturate dovranno comunque essere esercitate entro il termine ultimo del 26 aprile 2028. 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.

---

<sup>1</sup> Ove non fosse possibile procedere all'assegnazione della Units nella medesima data della approvazione del Piano da parte dell'Assemblea (26.4.2018), in quanto ciò risulti incompatibile con il rinnovo dell'organo amministrativo e dei relativi comitati, le stesse saranno attribuite nella prima data utile successiva e la loro maturazione seguirà la medesima tempistica sopra riportata, ma a partire dalla effettiva data di assegnazione. In tal caso le Units dovranno comunque essere esercitate entro il termine ultimo dello scadere del decimo anno dalla data effettiva della loro assegnazione.

**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 2018, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti (ed in genere i Piani di Stock Grant in passato adottati), prevede un impegno di "minimum holding" delle Azioni assegnate: in caso di maturazione delle *Units* e di assegnazione delle relative Azioni, ciascun beneficiario si impegna 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 sono 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**

Non sono previsti in favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori accordi che prevedano indennità 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 i Dirigenti del Gruppo sono previste polizze di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato.

Salvo quanto riportato nel precedente punto *f)*, non è prevista alcuna altra 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.)**

Non sono previsti per gli Amministratori indipendenti compensi diversi dall'emolumento ordinario, ad eccezione del compenso attribuito a tutti gli Amministratori per la partecipazione ad uno o più comitati, secondo quanto riferito al precedente punto *e*).

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

# Compensi e altre informazioni

---

### Parte Prima

#### 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 in carica fino al 23 giugno 2017 non è stato remunerato con un compenso monetario per la particolare carica rivestita, ma unicamente attraverso benefit non monetari.

Il Presidente in carica dal 23 giugno 2017 è remunerato con un ulteriore compenso fisso; non gli sono riconosciuti benefit non monetari.

L'Amministratore Delegato è remunerato con un ulteriore compenso fisso e con un emolumento variabile legato al raggiungimento di obiettivi annuali di risultato. Non le sono riconosciuti benefit non monetari.

##### Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono remunerati con un ulteriore compenso fisso in caso di partecipazione a Comitati Interni.

Non sono previsti benefit non monetari per gli Amministratori non esecutivi.

##### Collegio Sindacale

Il compenso è determinato in forma fissa dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina e 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 2018. Per il Piano Stock Grant 2017 ci si riporta a quanto illustrato nella Sez. I punto g).

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

### **2.1. Eventuale esistenze di tali accordi**

Non sono previsti accordi che prevedano indennità a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

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.

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

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

### **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.

### **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 (Opzioni e Units) attribuiti nell'ambito di piani di Stock Option o di Stock Grant sono attribuiti ai beneficiari a titolo personale e non possono essere trasferiti per atto tra vivi a nessun

titolo. L'esercizio dei relativi diritti (salvo per le Units già maturate) 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 perderanno il diritto di esercitare le opzioni e manterranno solo 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 Opzioni e delle Units non maturate.

#### **2.5. Casi in cui matura il diritto all'indennità**

Vedi il precedente punto 2.1.

#### **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**

Al Presidente cessato dalla carica in data 23 giugno 2017, in relazione allo svolgimento dell'incarico conferitogli in pari data quale Presidente Onorario della Società, è stato riconosciuto (previo parere favorevole del Comitato per le operazioni con Parti Correlate) il mantenimento, per il periodo di durata della carica, dei benefit non monetari in precedenza accordati (disponibilità di un alloggio e connessi servizi accessori).

#### **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.

#### **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 vi sono scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento per gli Amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio.

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 applicabile.

## Parte Seconda

### Allegati

Tabelle 1, 2, e 3 A 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)		(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					
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>													
Carlo De Benedetti	Presidente	1.1.2017 – 23.06.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.	(1) 0				118.596,75		118.596,75		
Marco De Benedetti	Presidente	23.06.2017 – 31.12.2917	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.	(2) 13.055,52						117.499,92		
					(2) 104.444,40								
Monica Mondardini	Amministratore Delegato	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A..	(3)25.000		488.000				913.000		
					(3)400.000								
Massimo Belcredi	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.	(4)25.000	(4)15.000					40.000		
Agar Brugiavini	Consigliere	1.1.2016 – 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A..	(5)25.000	(5) 20.000					45.000		
Elena Ciallie	Consigliere	27.06.2017- 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.	(6)12.777,75						12.777,75		
Alberto Clò	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(7) 25.000	(7) 15.000					40.000		

(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	Società che redige il bilancio/ società controllate e collegate	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai 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					
Rodolfo De Benedetti	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(8) 25.000						25.000		
Francesco Dini	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(9) 25.000						25.000		
John Philip Elkan	Consigliere	27.6.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.	(10) 12.777,75						12.777,75		
Silvia Merlo	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.	(11) 25.000	(11) 10.000					35.000		
Elisabetta Oliveri	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A.	(12) 25.000	(12) 20.000					45.000		
Luca Paravicini Crespi	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(13)25.000	(13) 20.000					45.000		
Carlo Perrone	Consigliere	27.6.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(14) 12.777,75						12.777,75		
Michael Zaoui	Consigliere	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(15)25.000	(15) 15.000					40.000		

<b>COLLEGIO SINDACALE</b>													
(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 rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Stefania Mancino	Presidente	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(16)50.000						50.000		
Pietro Manzonetto	Sindaco effettivo	1.1.2017 – 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(17) 33.500						33.500		
Marina Scandurra	Sindaco effettivo	1.1.2017 - 31.12.2017	Approvaz. Bilancio 2017	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(18)33.500					10.000	43.500		
<b>DIRETTORI</b>	<b>GENERALI</b>												
Corrado Corradi	Direttore Generale Stampa Nazionale	1.1.2017 – 31.12.2017	A revoca	GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(19) 253.507		100.000		2.969		356.476	54.484	
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (ex Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010)</b>													
N.1				GEDI Gruppo Editoriale S.p.A	(20)124.809		30.000		2.207		157.016	28.251	

- (1) Compenso rinunciato. I benefici non monetari comprendono i costi dell'alloggio in uso e dei connessi servizi fino alla data del 23 giugno 2017.
- (2) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila pro rata temporis) e Presidente del Consiglio di Amministrazione (€200 mila pro rata temporis).
- (3) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e Amministratore Delegato (€ 400mila), ed il Bonus in retribuzione (€ 488mila a titolo di remunerazione variabile legata al raggiungimento di obiettivi di risultato).
- (4) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila), di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila) nonché n.2 gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Parti Correlate (€2,5mila cad.).

- (5) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila), di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila), di Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti correlate (€5 mila) nonché n. 2 gettoni di presenza alle riunioni del predetto Comitato (€2,5mila cad.).
- (6) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila pro rata temporis).
- (7) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila), di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€10mila), nonché n. 2 gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Parti Correlate (€2,5mila cad.).
- (8) I compensi comprendono emolumento per la carica di Consigliere (€25mila)
- (9) I compensi comprendono emolumento per la carica di Consigliere (€25mila)
- (10) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila pro rata temporis).
- (11) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila).
- (12) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila), di Presidente del Comitato per il controllo e i rischi (€15mila), nonché n. 2 gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Parti Correlate (€2,5mila cad.).
- (13) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila), di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila), di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€10mila),
- (14) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila pro rata temporis).
- (15) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€15mila).
- (16) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (€50mila).
- (17) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Sindaco Effettivo (€33,5mila).
- (18) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Sindaco Effettivo (€33,5mila); gli altri compensi riguardano la carica di componente l'Organismo di Vigilanza (€10mila).
- (19) I compensi comprendono gli importi erogati a titolo di retribuzione lorda da lavoro dipendente e il bonus di competenza dell'esercizio 2017. I benefici non monetari comprendono il trattamento previdenziale integrativo previsto dal Contratto Collettivo dei Dirigenti Giornali Quotidiani, polizze di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato, l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.
- (20) I compensi comprendono gli importi erogati a titolo di retribuzione lorda da lavoro dipendente e il bonus di competenza dell'esercizio 2017. I benefici non monetari comprendono il trattamento previdenziale integrativo previsto dal Contratto Collettivo dei Dirigenti Giornali Quotidiani, polizze di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato, l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

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	Opzioni detenute alla	Opzioni di
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	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
<b>MONICA MONDARDINI</b>	<b>A.D.</b>																
Piano di stock option		2009 ord. 2a tranche	500.000	1,86	dal 31/03/2010 al 31/03/2020											500.000	
Piano di stock option		2010 1a tranche	600.000	2,25	dal 30/09/2010 al 30/09/2020											600.000	
Piano di stock option		2010 2a tranche	600.000	1,58	dal 31/03/2011 al 31/03/2021											600.000	
<b>TOTALE</b>			<b>1.700.000</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>1.700.000</b>	
<b>CORRADO CORRADI</b>	<b>D.G.</b>																
Piano di stock option		2006 2a tranche	45.000	3,96	dal 30/06/2007 al 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	
Piano di stock option		2009 ord. 1a tranche	-	1,00	dal 30/09/2009 al 30/09/2019											-	
Piano di stock option		2009 ord. 2a tranche	95.000	1,86	dal 31/03/2010 al 31/03/2020											95.000	
Piano di stock option		2010 1a tranche	100.000	2,25	dal 30/09/2010 al 30/09/2020											100.000	
Piano di stock option		2010 2a tranche	100.000	1,5800	dal 31/03/2011 al 31/03/2021											100.000	
<b>TOTALE</b>			<b>663.700</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>115.000</b>	<b>503.700</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	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero 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.	2011	stock grant 300.000	dal 21/04/2013 al 22/01/2015						-	-	-	-	
		2012	stock grant 600.000	dal 24/04/2014 al 24/01/2016										
CORRADO CORRADI	D.G.	2011	stock grant 50.000	dal 21/04/2013 al 22/01/2015						-	-	-	-	
		2012	stock grant 75.000	dal 24/4/2014 al 24/01/2016										
		2013	stock grant 100.000	dal 28/5/2015 al 28/03/2017						6.250	6.250	4.974		
		2014	stock grant 100.000	dal 16/04/2016 al 16/01/2018						25.000	25.000	19526	2.321	
		2015	stock grant 100.000	dal 23/4/2017 al 23/1/2019						18.750	18.750	14.979	15.809	
		2016	stock grant 100.000	dal 21/4/2018 al 21/1/2020										26.259
		2017	stock grant 100.000			stock grant 100.000	65.015	dal 26/7/2019 al 26/4/2021	26/07/2017	0,7785				10.094
DIRIGENTI CON RESP.S.	DIR. PREP. D. C. S.	2012	stock grant 30.000	dal 24/4/2014 al 24/01/2016										
		2013	stock grant 30.000	dal 28/5/2015 al 28/03/2017						1.875	1.875	1.492		
		2014	stock grant 50.000	dal 16/4/2016 al 16/01/2018						12.500	12.500	9.763	1.161	
		2015	stock grant 50.000	dal 23/4/2017 al 23/1/2019						9.375	9.375	7.489	7.905	
		2016	stock grant 50.000	dal 21/4/2018 al 21/1/2020										13.130
		2017	stock grant 60.000			stock grant 60.000	32.508	dal 26/7/2019 al 26/4/2021	26/07/2017	0,7785				6.056
<b>Totale</b>			<b>1.635.000</b>		<b>160.000</b>	<b>97.523</b>				<b>73.750</b>	<b>73.750</b>	<b>58.223</b>	<b>82.735</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 31.12.2017

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	GEDI Gruppo Editoriale SpA	1.000(*)	-	-	1.000(*)
Monica Mondardini	A.D.	GEDI Gruppo Editoriale SpA	373.125	-	-	373.125
Carlo Perrone	Amm.	GEDI Gruppo Editoriale SpA		24.529.774(**)	-	24.529.774(**)
Luca Paravicini Crespi	Amm.	GEDI Gruppo Editoriale SpA	3.099.595 (***)	-	-	3.099.595 (***)
Corrado Corradi	Dir. Gen.	GEDI Gruppo Editoriale SpA	13.596	62.500	56.250	19.846

(\*) detenute indirettamente tramite la controllata Romed S.p.A.

(\*\*) detenute indirettamente tramite la controllata Mercurio S.p.A.

(\*\*\*) di cui tramite la nuda proprietà delle società: Fiduciaria Biennebi SpA n.az. 352.928 e Alpa Srl n.az. 2.746.667

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

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche (ex Del. Consob n. 17221 del 12.3.2010)	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	GEDI Gruppo Editoriale SpA	2.878	20.625	18.525	4.978

