

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 2013, 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 2013 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 è composto dal Presidente Michael Zaoui (indipendente e non esecutivo) e dagli Amministratori indipendenti e non esecutivi Luca Paravicini Crespi e Silvia Merlo.

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 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, se non parzialmente in relazione alla figura dell'Amministratore Delegato, che nel corso dell'esercizio ha cessato di essere anche dipendente della Società, con il conseguente venire meno di tutti gli aspetti in materia di politica retributiva connessi al rapporto dirigenziale.

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 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 prevede un emolumento fisso ed un compenso variabile legato al raggiungimento di obiettivi.

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 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 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) 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 in precedenza approvato analogamente al Piano di Stock 2014 - sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare, tra l'altro, il bilancio al 31 dicembre 2013 - 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 2014, 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 2013, reperibile nel sito internet della società www.gruppoespresso.it, sezione Governance.

I principi che sono alla base del Piano di Stock Grant 2013 approvato dall'Assemblea del 18 Aprile 2013, sono presenti nel Documento informativo 2013, reperibile nel sito internet della società 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 2014 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 17 aprile 2016;
- fino a un massimo pari al 25% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 17 luglio 2016;
- fino a un massimo pari al 37,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 17 ottobre 2016;
- fino a un massimo pari al 50% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 17 gennaio 2017;
- fino a un massimo pari al 62,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 17 aprile 2017;
- fino a un massimo pari al 75% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 17 luglio 2017;
- fino a un massimo pari al 87,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 17 ottobre 2017;
- fino a un massimo pari al 100% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 17 gennaio 2018.

Le Units maturate dovranno comunque essere esercitate entro il termine ultimo del 16 aprile 2024.

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 2014, 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

Non sono previsti in favore 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.

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.)

Sono previsti compensi 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.

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 2014. Per il Piano Stock Grant 2013 ci si riporta a quanto illustrato nella Sez. I punto g).

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.

Non sono previsti accordi che prevedano indennità a favore dell'Amministratore Delegato e 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.

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 (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. 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 perderanno il diritto di esercitare le opzioni e 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 2014 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 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.

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)		(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					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE													
Carlo De Benedetti	Presidente	1.1.2013 – 31.12.2013	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	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(2) 25.000 (2) 400.000 (2) 211.420		(2) 376.500				1.012.920	266.578	807.569
Agar Brugiavini	Consigliere	1.1.2013 – 31.12.2013	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	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(4) 25.000						25.000	N/A	N/A
Francesco Dini	Consigliere	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(4) 25.000						25.000	N/A	N/A
Sergio Erede	Consigliere	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(4) 25.000						25.000	N/A	N/A
Giorgio Di Giorgio	Consigliere	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(5) 25.000	(5) 12.500					37.500	N/A	N/A
Mario Greco	Consigliere	1.1.2013 – 22.03.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso	(6) 6.250	(6) 3.750					10.000	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					
Silvia Merlo	Consigliere	18.04.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(7)18.750	(7)7.500					(8) 26.250		
Maurizio Martinetti	Consigliere	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(8) 25.000					(8)825.435	850.435	N/A	N/A
Elisabetta Oliveri	Consigliere	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(9) 25.000	(9) 10.000					35.000	N/A	N/A
Tiziano Onesti	Consigliere	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(10) 25.000	(10) 17.500					42.500	N/A	N/A
Luca Paravicini Crespi	Consigliere	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(11) 25.000	(11) 20.000					45.000	N/A	N/A
Michael Zaoui	Consigliere	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(12) 25.000	(12)13.750					38.750	N/A	N/A
COLLEGIO SINDACALE													
Giovanni Barbara	Presidente	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(13) 50.000					10000	60.000	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					
Enrico Laghi	Sindaco Effettivo	1.1.2013 – 24.04.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(14) 11.170						11.170	N/A	N/A
Silvano Cipolla		7.5.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(15)22.330						22.330		
Marina Scandurra	Sindaco Effettivo	1.1.2013 – 31.12.2013	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(16) 33.500						33.500	N/A	N/A
DIRETTORI	GENERALI												
Corrado Corradi	Direttore Generale - Stampa Nazionale	1.1.2013 – 31.12.2013	A revoca	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(17) 228.428		68.400		3.079		299.907	51.524	
(A)	(B)	(C)	(D)		(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (ex Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010)													
N.1				Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(18)121.434		20.000		2.447		143.881	5.599	

- (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 (€400mila), nonché retribuzione quale Direttore Generale pro rata temporis; gli altri compensi comprendono il Bonus in retribuzione (€376.500mila) e competenze di fine rapporto ;
- (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), incarichi ricoperti per n. 3 mensilità;
- (7) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€15mila) incarichi ricoperti per n. 9 mensilità;
- (8) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila); gli altri compensi comprendono corrispettivi per prestazioni professionali (€825mila);
- (9) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila);
- (10) 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);
- (11) 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);
- (12) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€10mila), incarico ricoperto per n.3 mensilità e di Presidente del predetto comitato (€15mila) incarico per n. 9 mensilità ;
- (13) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (€50mila); gli altri compensi riguardano la carica di componente l'Organismo di Vigilanza (€10mila);
- (14) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Sindaco Effettivo, incarico ricoperto per n. 4 mensilità;
- (15) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Sindaco Effettivo, incarico ricoperto per n. 8 mensilità;
- (16) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Sindaco Effettivo
- (17) I compensi comprendono gli importi erogati a titolo di retribuzione lorda da lavoro dipendente e il bonus di competenza dell'esercizio 2013(€68.400mila);
- (18) I compensi comprendono gli importi erogati a titolo di retribuzione lorda da lavoro dipendente e il bonus di competenza dell'esercizio 2013(€20 mila).

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.																
Piano di stock option		2009 ord. 1a tranche	500.000	1,00	dal 30/09/2009 al 30/09/2019										-	500.000	10.184
Piano di stock option		2009 ord. 2a tranche	500.000	1,86	dal 31/03/2010 al 31/03/2020										-	500.000	30.611
Piano di stock option		2010 1a tranche	600.000	2,25	dal 30/09/2010 al 30/09/2020										-	600.000	43.486
Piano di stock option		2010 2a tranche	600.000	1,58	dal 31/03/2011 al 31/03/2021										-	600.000	45.182
TOTALE			2.200.000			0		0				0			0	2.200.000	129.463
CORRADO CORRADI	D.G.																
Piano di stock option		26/02/2003	15.000	2,86	dal 30/09/2003 al 30/09/2013											15.000	-
Piano di stock option		23/07/2003	15.000	3,54	dal 31/12/2003 al 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 31/12/2014											35.000	-
Piano di stock option		23/02/2005	35.000	4,75	dal 30/09/2005 al 30/09/2015											35.000	-
Piano di stock option		27/07/2005	35.000	4,65	dal 31/12/2005 al 31/12/2015											35.000	-
Piano di stock option		2006 1a tranche	45.000	4,33	dal 31/12/2006 al 31/12/2016											45.000	-
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	171
Piano di stock option		2009 ord. 1a tranche	55.100	1,00	dal 30/09/2009 al 30/09/2019	55.100	1,00	16/12/- 31/12/	0,5431	31/12/2013	1,4066					0	-
Piano di stock option		2009 ord. 2a tranche	95.000	1,86	dal 31/03/2010 al 31/03/2020											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
TOTALE			888.800	2,864		55100		0,5431				0			0	833.700	20.764

(*) 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. e D.G.	2011			stock grant 300.000	524.754	dal 21/04/2013 al 22/01/2015	20-apr-11	1,81				95.078
		2012			stock grant 600.000	427.907	dal 24/04/2014 al 24/01/2016	23-apr-12	0,98				153.342
CORRADO CORRADI	D.G.	2011			stock grant 50.000	87.459	dal 21/04/2013 al 22/01/2015	20-apr-11	1,81				15.846
		2012			stock grant 75.000	53.488	dal 24/04/2014 al 24/01/2016	23-apr-12	0,98				19.168
		2013			stock grant 100.000	72.528	dal 28/05/2015 al 28/03/2017	27-giu-13	0,83				13.452
DIRIGENTI CON RESP.	DIR. PREP.	2012			stock grant 30.000	21.395	dal 24/04/2014 al 24/01/2016	23-apr-12	0,98				7.667
STRAT.	D. C. S.	2013			stock grant 30.000	21.758	dal 28/05/2015 al 28/03/2017	27-giu-2013	0,83				4.036
Totale			0		1.185.000	1.209.289				0	0		308.589

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 31.12.2013

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 (*)	-	220.775.235	1000 (*)
Luca Paravicini Crespi	Amm.	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	4.827.212 (**)	-	1.300.572	3.526.640 (***)
Corrado Corradi	Dir. Gen.	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	-	64.475	8.437	56.038

(*) piena proprietà tramite la società controllata Romed SpA

In data 18/03/2013 l'Ing. Carlo De Benedetti ha ceduto con atto di successione tra vivi ai 3 figli Rodolfo, Marco e Edoardo De Benedetti la titolarità dell'intera Partecipazione posseduta nella CARLO DE BENEDETTI & FIGLI S.a.p.A., per cui a partire da tale data l'Ing. Carlo De Benedetti non esercita più direttamente o indirettamente il controllo della Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.

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

(***) di cui tramite la nuda proprietà delle società: Fiduciaria Biennebi SpA n. az. 580.545 e Alpa Srl n. az. 2.946.095

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	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	-	-	-	-