



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 2015, 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 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 “**Procedura per le 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 e s.m.i.

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

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

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 2015 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 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 *Units* da attribuire a ciascuno di essi.

c) *Eventuale intervento di esperti indipendenti*

Nella predisposizione della Politica non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

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

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

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

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

La Politica dell'esercizio in corso non è 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 attribuito al Presidente prevede esclusivamente l'utilizzo di *benefit* (non monetari).

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 un piano di *Stock Grant* (il Piano).

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

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

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

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

Sono previsti benefit (non monetari) a favore del Presidente, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2015, in sostituzione ad ogni altro compenso per la particolare carica rivestita.

Non sono previsti benefit (non monetari) a favore 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 2015 in precedenza approvato, analogamente al Piano di Stock Grant 2016 (sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare, tra l'altro, il bilancio al 31 dicembre 2015), 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 e di *performance* legate ai risultati economici finanziari del Gruppo.

Per una più puntuale descrizione delle caratteristiche del Piano di Stock Grant 2016, 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 2015, reperibile nel sito internet della società www.gruppoespresso.it, sezione Governance.

I principi che sono alla base del Piano di Stock Grant 2015 approvato dall'Assemblea del 23 Aprile 2015, sono presenti nel Documento informativo 2015, 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 perseguitamento 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 perseguitamento 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 2016 prevede che le Units assegnate ai beneficiari maturino a decorrere dal primo giorno successivo al decorsi due anni dalla loro assegnazione in base alla seguente tempistica:

- fino al 12,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 21 aprile 2018;
- fino al 25% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 21 luglio 2018;
- fino al 37,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 21 ottobre 2018;
- fino al 50% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 21 gennaio 2019;
- fino al 62,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 21 aprile 2019;
- fino al 75% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 21 luglio 2019;
- fino al 87,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 21 ottobre 2019;
- fino al 100% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 21 gennaio 2020.

Le Units maturate dovranno comunque essere esercitate entro il termine ultimo del 21 aprile 2026.

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.

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.

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 2016, 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 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 annuale 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

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

L'Amministratore Delegato è remunerato con un ulteriore compenso fisso. L'Amministratore Delegato è beneficiario di una remunerazione variabile legata al raggiungimento di obiettivi annuali di risultato. Come riportato al precedente punto f) della Sezione I, il Presidente non è remunerato con un compenso monetario per la particolare carica rivestita, ma unicamente attraverso *benefit* (non monetari) percepiti dalla Società.

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 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 2016. Per il Piano Stock Grant 2015 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 del Presidente, dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

1.2.3 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.

1.2.4 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.

1.2.5 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.

1.2.6 Casi in cui matura il diritto all'indennità

Vedi il precedente punto 1.2.1.

1.2.7 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.

1.2.8 Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza

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

1.2.9 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.

1.2.10 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

Allegate 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					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE													
Carlo De Benedetti	Presidente	1.1.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(1)-0				244.910		244.910		
Monica Mondardini	Amministratore Delegato	1.1.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(2)25.000 (2)400.000		(2)500.000				925.000	53.740	
Massimo Belcredi	Consigliere	23.4.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(3)16.666	16.666					33.332		
Agar Brugiaivini	Consigliere	1.1.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(4)25.000	25.000					50.000		
Alberto Clò	Consigliere	23.4.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(5) 16.666	16.666					33.332		
Rodolfo De Benedetti	Consigliere	1.1.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(6) 25.000						25.000		
Francesco Dini	Consigliere	1.1.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(7) 25.000						25.000		
Giorgio Di Giorgio	Consigliere	1.1.2015 – 23.4.2015	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(8) 8.333	3.333					11.666		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio/ società controllate e collegate	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessaz. rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili				
Silvia Merlo	Consigliere	1.1.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(9)25.000	9.999				34.999		
Maurizio Martinetti	Consigliere	1.1.2015 – 23.4.2015	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(10) 8.333					479.650	487.983	
Elisabetta Oliveri	Consigliere	1.1.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(11)25.000	23.333					48.333	
Tiziano Onesti	Consigliere	1.1.2015 – 23.4.2015	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(12) 8.333	5.000					13.333	
Luca Paravicini Crespi	Consigliere	1.1.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(13)25.000	20.000					45.000	
Michael Zaoui	Consigliere	1.1.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(14) 25.000	15.000					40.000	
COLLEGIO SINDACALE												
Giovanni Barbara	Presidente	1.1.2015 – 23.4.2015	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(15) 16.666					10.000	26.666	
(A)	(B)	(C)	(D)		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

(A)	(B)	(C)	(D)		(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio/ società controllate e collegate	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessaz. rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Stefania Mancino	Presidente	23.4.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(16) 33.333						33.333		
Silvano Cipolla	Sindaco effettivo	1.1.2015 – 23.4.2015	Approvaz. Bilancio 2014	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(17) 11.166						11.166		
Pietro Manzonetto	Sindaco effettivo	23.4.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(18) 22.333						22.333		
Marina Scandurra	Sindaco effettivo	1.1.2015 – 31.12.2015	Approvaz. Bilancio 2017	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(19) 33.500					6.666	40.166		
DIRETTORI	GENERALI												
Corrado Corradi	Direttore Generale - Stampa Nazionale	1.1.2015 – 31.12.2015	A revoca	Gruppo Editoriale L'Espresso S.p.A.	(20) 225.943		102.000		2.969		330.912	111.363	
(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.	(21) 119.929		20.000		2.367		142.296	49.444	
					(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	

- (1) Compenso rinunciato.
- (2) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e Amministratore Delegato (€400mila), ed il Bonus in retribuzione (€500 mila).
- (3) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) pro rata temporis (dal 23.4.2015), di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila) pro rata temporis (dal 23.4.2015) nonché 4 gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Parti Correlate (€2,5mila cad.).
- (4) 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 (€ mila) nonché n. 4 gettoni di presenza alle riunioni del predetto Comitato (€2,5mila cad.).
- (5) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) pro rata temporis (dal 23.4.2015), di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€10mila) pro rata temporis (dal 23.4.2015), nonchè n. 4 gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Parti Correlate (€2,5mila cad.).
- (6) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila).
- (7) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila).
- (8) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) pro rata temporis (fino al 23.4.2015) e di componente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€10mila) pro rata temporis (fino al 23.4.2015).
- (9) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila); di componente del Comitato per il controllo e i rischi (€10mila) pro rata temporis (dal 23.4.2015) e di componente del Comitato per le Nomine e la remunerazione (€10mila) pro rata temporis (fino al 23.4.2015).
- (10) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Consigliere (€25mila) pro rata temporis (fino al 23.4.2015) e gli altri compensi comprendono corrispettivi per prestazioni professionali fino al 30.4.2015(€479 mila ca).
- (11) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila), di Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€15mila) pro rata temporis (dal 23.4.2015), di componente del Comitato per il Controllo e i rischi (€10mila) pro rata temporis (fino al 23.4.2015) nonché 4 gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (€2,5mila cad.).
- (12) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) pro rata temporis (fino al 23.4.2015) e di Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi (€15mila) pro rata temporis (fino al 23.4.2015).
- (13) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila), di componente del Comitato per le nomine e la remunerazione (€10mila) e componente del Comitato per il controllo e i rischi (€10mila).
- (14) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Consigliere (€25mila) e di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€15mila).
- (15) I compensi comprendono emolumenti per le cariche di Presidente del Collegio Sindacale (€50mila) pro rata temporis (fino al 23.4.2015); gli altri compensi riguardano la carica di componente l'Organismo di Vigilanza (€10mila);
- (16) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Presidente del Collegio Sindacale (€50mila) pro rata temporis (dal 23.4.2015).
- (17) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Sindaco Effettivo (€33,5mila) pro rata temporis (fino al 23.4.2015.)
- (18) I compensi comprendono emolumenti per la carica di Sindaco Effettivo (€33,5mila) pro rata temporis (dal 23.4.2015).
- (19) 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) pro rata temporis (dal 23.4.2015).
- (20) I compensi comprendono gli importi erogati a titolo di retribuzione linda da lavoro dipendente e il bonus di competenza dell'esercizio 2015 e benefici non monetari .
- (21) I compensi comprendono gli importi erogati a titolo di retribuzione linda da lavoro dipendente e il bonus di competenza dell'esercizio 2015 e benefici non monetari.

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.				dal 31/03/2010													
Piano di stock option		2009 ord. 2a tranche	500.000	1,86	dal 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	-	
TOTALE			1.700.000			0		0		0		0		0		1.700.000		
CORRADO CORRADI	D.G.				dal 30/09/2005 al 30/09/2015													
Piano di stock option		23/02/2005	35.000	4,75	dal 31/12/2005											35.000		
Piano di stock option		27/07/2005	35.000	4,65	dal 31/12/2015 dal 31/12/2006										35.000			
Piano di stock option		2006 1a tranche	45.000	4,33	dal 31/12/2016 dal 30/06/2007											45.000		
Piano di stock option		2006 2a tranche	45.000	3,96	dal 30/06/2017											45.000		
Piano di stock option straordinario		2009 1a tranche (*)	70.000	3,84	dal 30/09/2017											70.000		
Piano di stock option straordinario		2009 2a tranche (*)	70.000	3,60	dal 31/03/2018 dal 30/06/2009 dal 30/06/2009											70.000		
Piano di stock option straordinario		2009 3a tranche (*)	95.000	2,22	dal 30/09/2018 dal 30/06/2009 dal 30/09/2018											95.000		
Piano di stock option straordinario		2009 4a tranche (*)	43.700	1,37	dal 30/09/2019 dal 31/03/2019											43.700		
Piano di stock option		2009 ord. 1a tranche	-	1,00	dal 30/09/2019 dal 31/03/2010											-		
Piano di stock option		2009 ord. 2a tranche	95.000	1,86	dal 31/03/2020 dal 30/09/2010											95.000		
Piano di stock option		2010 1a tranche	100.000	2,25	dal 30/09/2020 dal 31/03/2011											100.000	-	
Piano di stock option		2010 2a tranche	100.000	1,5800	dal 31/03/2021											100.000	-	
TOTALE			733.700			0		0								70.000	663.700	

(*) 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

151		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						18.750	18.750	17.559	13.166
			stock grant 600.000	dal 24/04/2014 al 24/01/2016						75.000	262.500	291.381	40.574
CORRADO CORRADI	D.G.	2011	stock grant 50.000	dal 21/04/2013 al 22/01/2015						3.125	3.125	2.926	2.194
		2012	stock grant 75.000	dal 24/4/2014 al 24/01/2016						9.376	32.816	36.427	5.072
		2013	stock grant 100.000	dal 28/5/2015 al 28/03/2017						37.500	36.148	23.167	
		2014	stock grant 100.000	dal 16/04/2016 al 16/01/2018									54.968
		2015	stock grant 30.000	dal 24/4/2014 al 24/01/2016	stock grant 100.000	103.804	dal 23/4/2017 al 23/1/2019	23-apr-15	1.2355				25.962
DIRIGENTI CON RESP.S.	DIR. PREP. D. C. S.	2012	stock grant 30.000	dal 24/4/2014 al 24/01/2016						3.750	13.125	14.569	2.239
		2013	stock grant 30.000	dal 28/5/2015 al 28/03/2017							11.250	10.844	
		2014	stock grant 50.000	dal 16/4/2016 al 16/01/2018	stock grant 50.000	51.902	dal 23/4/2017 al 23/1/2019	23-apr-15	1.2355				27.484
		2015	stock grant 30.000	dal 24/4/2014 al 24/01/2016									12.981
Totale			1.335.000		150.000	155.706				110.001	379.066	409.854	214.547

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 31.12.2015

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	1.000(*)	-	-	1.000(*)
Monica Mondardini	A.D.	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	16.875	356.250	-	373.125
Luca Paravicini Crespi	Amm.	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	3.099.595 (**)	-	-	3.099.595 (**)
Corrado Corradi	Dir. Gen.	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	13.752	46.879	53.441	7.190

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

(**)di cui tramite la nuda proprietà delle società: Fiduciaria Biennubi 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	Gruppo Editoriale L'Espresso SpA	938	13.125	11.810	2.253