



Relazione sulla Remunerazione

Class Editori

Relazione sulla Remunerazione

approvata dal CdA del 21 marzo 2012 ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 58/98

Capitale sociale € 10.560.751,00 interamente versato
Sede sociale in Milano – Via Burigozzo, 5
Codice fiscale e Partita IVA: 08114020152
R.E.A. 1205471

INTRODUZIONE

La presente Relazione, è stata redatta in conformità allo schema predisposto dalla CONSOB con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, nelle sue due sezioni, illustra i principi adottati dalla Class Editori rispetto alla determinazione delle remunerazioni dei propri amministratori esecutivi ed investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica per la remunerazione qui illustrata, è stata esaminata ed approvata dal Comitato per la Remunerazione del 9 marzo 2012.

La prossima Assemblea degli azionisti di Class Editori è chiamata, ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58/98, a deliberare in senso favorevole o contrario, con deliberazione non vincolante, come previsto dal comma 6 del citato articolo, in merito alla Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione. L'esito del voto sarà posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'Art. 125 quater comma 2 del citato decreto.

Obiettivo della Relazione sulla Remunerazione è di fornire al mercato informazioni volte ad evidenziare le finalità perseguite con la politica di Remunerazione stabilita, nonché i principi e le procedure che ne sono alla base e la coerenza con gli obiettivi e le strategie sia di breve, sia di medio/lungo termine, della Società.

La Relazione prende in considerazione:

- gli Amministratori;
- il direttore Generale;
- i dirigenti con responsabilità strategiche.

Si riportano di seguito le Sezioni I e II della Relazione sulla Remunerazione, redatte in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7 ter, del regolamento Consob del 14 maggio 1999, n. 11971, che è stata messa a disposizione del pubblico a termini di legge ed è consultabile sul sito www.classeditori.it

Nella Sezione I sono illustrate, le informazioni relative alla politica della società in materia di remunerazione e ai criteri utilizzati per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Sezione II, invece, illustra i compensi degli organi di amministrazione e di controllo, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziando la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

Sezione I

Si premette che:

- per Società si intende la Class Editori SpA;
- per Gruppo si intende la Casa Editrice;
- per Politica si intende la politica generale per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Obiettivo del modello di governance della Class Editori è quello di garantire trasparenza e allineamento delle prassi retributive, in rapporto ai principi di politica delle remunerazioni e nel rispetto delle normative esistenti.

La presente Relazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2012, tenendo conto delle linee guida e dei principi di politica della remunerazione approvati dal Comitato per la remunerazione nella seduta del 09 marzo 2012. La Politica sulla Remunerazione, adottata da Class Editori è conforme alla normativa in materia di operazioni con parti correlate ed alla conseguente procedura adottata dalla Casa editrice in data 30 novembre 2010.

A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica delle Remunerazioni della Class Editori

A.1 Assemblea ordinaria degli Azionisti

L'Assemblea ordinaria degli azionisti della Società definisce il compenso complessivo annuale del CdA.

Essa inoltre è chiamata ad esprimere un proprio voto consultivo sulla presente sezione della Relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione a norma di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.

Infine l'Assemblea ordinaria degli azionisti delibera su proposta del Consiglio di Amministrazione, a norma dell'art. 114-bis del TUF, in merito all'approvazione di eventuali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari che la Società intenda attivare.

A.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (d'ora in avanti CdA), qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, determina la ripartizione del compenso globale, stabilito per i singoli consiglieri.

Su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e delle funzioni aziendali preposte:

- esamina e approva la Politica di Remunerazione, proposta dal Comitato remunerazioni, della Class Editori;
- determina la remunerazione degli Amministrazioni Consiglieri Delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche.
- approva la Relazione sulle Remunerazioni.

A.3 Amministratori Delegati

Gli Amministratori Delegati con il supporto della Direzione Risorse Umane e del Comitato per la Remunerazione, implementano, anche singolarmente, le decisioni assunte in materia di remunerazioni.

A.4 Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, istituito con delibera del CdA del 13 maggio 2010, svolge nella definizione della Politica di Remunerazione della Casa Editrice il ruolo maggiormente dettagliato al successivo punto B.

A.5 Direzione Risorse Umane

La Direzione Risorse Umane supporta il Comitato per la Remunerazione nella definizione della Politica di Remunerazione, provvedendo allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato e fornendo le analisi necessarie all'elaborazione delle politiche di remunerazione e all'allineamento delle stesse agli standard qualitativi più elevati.

Il supporto della Direzione Risorse Umane riguarda sia la fase di definizione ed approvazione delle relative proposte in materia di remunerazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, sia la fase di monitoraggio e verifica della piena e corretta implementazione delle stesse, fornendo aggiornamenti in materia di compensi e eventuali variazioni e modifiche proposte per l'esercizio successivo.

In particolare, con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- propone modifiche delle Politiche di Remunerazioni e degli strumenti di retribuzione/incentivazione ad esse collegate e ne verifica l'impatto sul sistema di remunerazione in essere;
- individua e propone possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fisse e variabili della retribuzione complessiva rispettando i criteri definiti dalle *best practice*, previa valutazione dei ruoli all'interno dell'organizzazione e dell'analisi dei mercati di riferimento;
- cura gli aspetti tecnici legati alla eventuale formulazione ed applicazione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- verifica l'applicazione del processo di valutazione delle performance a cui sono collegati sistemi di incentivazione di breve periodo;
- controlla l'applicazione delle Politiche di remunerazione.

B) Comitato per la Remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento

Il Comitato per la Remunerazione, istituito con delibera del CdA del 13 maggio 2010 nell'ambito dei suoi membri, svolge un ruolo centrale nella definizione della Politica di Remunerazione della Casa Editrice.

Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi:

- Angelo Riccardi, Presidente;
- Paolo Del Bue, Amministratore indipendente;
- Maria Martellini, Amministratore indipendente.

Le riunioni del Comitato sono verbalizzate e ad esse possono partecipare anche soggetti che non ne sono membri in relazione alle materie da trattare. Le attività ed i requisiti di tale comitato sono costantemente soggetti a revisione ed aggiornamento al fine di riflettere la *best practice* in tema di corporate governance. Tutti i

componenti del Comitato per la Remunerazione hanno un'adequata conoscenza ed esperienza in materia di remunerazione e finanziaria.

Il Comitato per la remunerazione riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine all'assemblea annuale è presente il Presidente o altro componente del Comitato.

È previsto che gli amministratori non prendano parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla loro remunerazione.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere, per il tramite della Direzione Risorse Umane, alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi all'occorrenza anche del contributo di una o più società indipendenti specializzate in materia di *executive compensation*, in grado di effettuare gli opportuni confronti di competitività e congruenza, rispetto ai mercati di riferimento ed ai sistemi di governance previsti dalle buone prassi in essere, avuto anche riguardo

- i) al peso delle posizioni nell'ambito della struttura organizzativa;
- ii) delle deleghe conferite e del relativo ambito di discrezionalità attribuito;
- iii) degli impatti economici individuali.

Class Editori mette a disposizione del Comitato risorse finanziarie adeguate, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, per l'adempimento dei propri compiti.

Il Comitato ha il compito di indirizzare la Politica della Remunerazione verso criteri di valorizzazione della prestazione professionale, di equità interna, di allineamento dei comportamenti manageriali agli obiettivi aziendali e di competitività sul mercato.

Nel dettaglio, il Comitato:

- sottopone la Politica definita al Consiglio di Amministrazione al fine dell'approvazione formale della stessa, ovvero, qualora la Politica vigente (successivamente alla prima applicazione) sia ritenuta ancora congrua in relazione alle esigenze aziendali, alle tendenze di mercato ed al contesto normativo, conferma quest'ultima;
- predispone le linee e i principi di politica della remunerazione per la Relazione sulle Remunerazioni, e la sottopone al Consiglio di Amministrazione, per l'approvazione;
- su proposta degli Amministratori Delegati, esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile, per tutti i dipendenti che ricoprono posizioni chiave all'interno dell'organizzazione e li sottopone all'approvazione del CdA;
- esprime il suo parere in merito a specifici interventi retributivi a fronte di eventi straordinari.

C) Esperti indipendenti

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione, non è stato richiesto l'intervento di esperti indipendenti.

D) Finalità e principi della politica delle remunerazioni

La Società ritiene che la definizione e l'applicazione della Politica di Remunerazione rappresenti un primario strumento finalizzato:

- ad attrarre, trattenere e motivare nella Società e più in generale nel Gruppo un management dotato di elevate qualità professionali;
- ad allineare gli interessi del management e degli azionisti;

-
- a promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

Nell'applicazione della Politica di remunerazione, la Società persegue:

- la compliance rispetto alla disciplina di fonte sia legale che autoregolamentare nonché alle indicazioni dei regolatori;
- una governance del processo di definizione ed applicazione della Politica lineare e coerente con le migliori pratiche;
- un continuo confronto con le prassi di mercato;
- un forte legame della remunerazione con i risultati e con una prudente gestione dei rischi quale garanzia di sostenibilità della stessa.

Class Editori, anche in funzione della particolare organizzazione editoriale e giornalistico, tiene conto degli obiettivi economico-strategici, applicando una politica coerente con la dimensione, i bisogni e le specificità di una casa editrice indipendente, applicando un insieme condiviso e trasparente di regole e di processi.

La definizione della Politica della Remunerazione è il risultato di un processo compiutamente delineato nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Comitato per la Remunerazione della Società tenutosi in data 9 marzo 2012, ha esaminato ed approvato, una Politica coerente con le disposizioni del Codice di Autodisciplina predisposto da Borsa Italiana al quale la Class Editori aderisce.

A tal fine, la definizione della Politica sulla Remunerazione mira ad allineare gli interessi del management della Società con gli interessi degli azionisti.

La Politica sulla Remunerazione descritta in questa Relazione non modifica sostanzialmente la prassi fin qui seguita negli anni precedenti.

E) Componenti fisse e variabili della Remunerazione

E.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

Al 31 dicembre 2011 :

- cinque membri esecutivi: Paolo Panerai (Vice Presidente e Amministratore Delegato), Vittorio Terrenghi (Amministratore Delegato), Gabriele Capolino (Consigliere Delegato), Pierluigi Magnaschi (Vice Presidente) e Luca Panerai (Vice Presidente);
- otto membri non esecutivi: Victor Uckmar, Paolo del Bue, Angelo Riccardi, Maria Martellini, Samanta Libro, William L. Bolster, Maurizio Carfagna e Peter R. Kann.

Nella remunerazione di amministratori (esecutivi e non) non è prevista alcuna parte variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici; la remunerazione è costituita da un compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti. Inoltre, spetta agli Amministratori non Esecutivi il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio. Non è altresì prevista alcuna indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione dal rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Attualmente il piano di remunerazione individuale previsto per gli Amministratori Esecutivi investiti di particolari incarichi non prevede componenti di remunerazione basate su strumenti finanziari.

L'Assemblea degli Azionisti del 30 Aprile 2010 ha definito un compenso complessivo annuo per la remunerazione degli amministratori pari a 70.000,00 euro (settantamila euro) così ripartito dal Consiglio di Amministrazione:

- Al Presidente riconosce un importo complessivo di Euro 10.000,00 (diecimila)

-
- Agli Amministratori un importo di Euro 5.000,00 (cinquemila)

Coperture assicurative e sanitarie diverse da quelle obbligatorie

I Consiglieri di Amministrazione sono beneficiari di una copertura assicurativa per il rischio professionale inerente la loro carica, non sono beneficiari di alcuna copertura assicurativa e/o sanitaria.

Non sono previste indennità.

E.2 Collegio Sindacale

Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso, ai sensi della relativa delibera assembleare. Ciascun membro del Collegio Sindacale ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

E.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Come definiti dalla Procedura OPC Class Editori “... i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali che, direttamente o indirettamente siano responsabili della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società”. Anche alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano i principi ed i criteri sopra descritti, con lo scopo di attrarre, motivare e trattenere dirigenti altamente qualificati, il cui pacchetto retributivo sia competitivo sul mercato e rifletta valori chiave quali il merito, la leadership dimostrata e l'incidenza dei differenti ruoli sul raggiungimento di obiettivi economico-strategici della Class Editori.

F) Benefici non monetari

Agli Amministratori Esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari poteri possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in piani previdenziali e assistenziali, diritti di uso privato di mezzi di trasporto e sconti per l'acquisto dei prodotti del Gruppo.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti benefici non monetari consistenti in prestazioni previdenziali e assistenziali e automobili aziendali. Ulteriori benefici non monetari possono essere attribuiti al ricorrere di particolari circostanze.

G) Obiettivi di performance alla base della componente variabile della Remunerazione

Non sono previsti.

H) Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Non sono previsti.

I) Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

Gli interessi di lungo periodo della Società e la politica di gestione del rischio della Class Editori sono parte integrante del sistema di controllo interno della Class Editori. La Politica sulla Remunerazione è stata predisposta in piena conformità rispetto al menzionato sistema di controllo interno della Class Editori.

J) Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito

Non sono previsti.

K) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Non sono previste.

L) Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Non sono previsti.

M) Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche

Si rinvia al punto E.1.

N) Ulteriori informazioni

Non sono previste.

O) Riferimento a politiche retributive di altre società

La determinazione del livello di remunerazione è basata sulla continua verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, facendo anche riferimento a gruppi di dimensione, struttura e importanza analoga.

21 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Sezione II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2011) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Nella terza parte della Sezione II, sono inoltre indicate, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

Prima parte – Voci che compongono la remunerazione

Nella prima parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Remunerazione degli Amministratori

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuo stabilito dietro delibera Assembleare e del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Remunerazione dei Sindaci

La remunerazione dei Sindaci è costituita da un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli azionisti.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio di riferimento è costituita da un compenso fisso.

Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari da erogare per cassa

Class Editori, essendo società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate fornisce informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove stipulati.

Seconda parte – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Importi in €/000																
Nome e Cognome	Carica	Corrisposto da	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi fissi				Compensi per partec. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indenn. fine carica o cessaz. rapporto di lavoro	
					Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi particolari incarichi	Retribuz. da lavoro dipend.								
AMMINISTRATORI																
Victor Uckmar	Presidente	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	10	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	
		Controllate/Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale					10	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	
Paolo Panerai	Vice Presidente e Amm. Delegato	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
		Controllate/Collegate			7	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	
Totale					12	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	
Luca Nicolò Panerai	Vice Presidente	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
		Controllate/Collegate			129	-	-	45	-	-	-	-	174	-	-	
Totale					134	-	-	45	-	-	-	-	179	-	-	
Pierluigi Magnaschi	Vice Presidente	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
		Controllate/Collegate			3	-	-	-	-	-	-	252	255	-	-	
Totale					8	-	-	-	-	-	-	252	260	-	-	
Vittorio Tererngghi	Consigliere Delegato	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	11	-	-	-	-	-	16	-	-	
		Controllate/Collegate			7	-	102	-	-	-	-	-	109	-	-	
Totale					12	-	113	-	-	-	-	-	125	-	-	
Gabriele Capolino	Consigliere Delegato	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
		Controllate/Collegate			6	-	-	160	-	-	-	65	231	-	-	
Totale					11	-	-	160	-	-	-	65	236	-	-	
William L. Bolster	Consigliere	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
		Controllate/Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale					5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
Maurizio Carfagna	Consigliere	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
		Controllate/Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale					5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
Paolo Del Bue	Consigliere	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
		Controllate/Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale					5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
Peter R. Kann	Consigliere	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
		Controllate/Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale					5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
Samanta Libro	Consigliere	Class Editori	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	
		Controllate/Collegate			1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
Totale					6	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	

Importi in €/000															
Nome e Cognome	Carica	Corrisposto da	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi fissi				Compensi per partecip. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indenn. fine carica o cessaz. rapporto di lavoro
					Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi per particolari incarichi	Retribuz. da lavoro dipend.							
Maria Martellini	Consigliere	Class Editori Controllate/Collegate	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
Totale					5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
Angelo Eugenio Riccardi	Consigliere	Class Editori Controllate/Collegate	1/1/11 - 31/12/11	2012	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
Totale					3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Totale					8	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-
DIRETTORE GENERALE															
Andrea Mattei	Direttore Generale	Class Editori Controllate/Collegate	1/1/11 - 31/12/11	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
					8	-	53	165	-	-	-	-	226	-	-
Totale					8	-	53	165	-	-	-	-	226	-	-
SINDACI															
Carlo Maria Mascheroni	Presidente	Class Editori Controllate/Collegate	1/1/11 - 31/12/11	2012	23	-	-	-	-	-	-	-	23	-	-
					30	-	-	-	-	-	-	-	30	-	-
Totale					53	-	-	-	-	-	-	-	53	-	-
Lucia Cambieri	Sindaco Effettivo	Class Editori Controllate/Collegate	1/1/11 - 31/12/11	2012	16	-	-	-	-	-	-	-	16	-	-
					22	-	-	-	-	-	-	-	22	-	-
Totale					38	-	-	-	-	-	-	-	38	-	-
Vieri Chimenti	Sindaco Effettivo	Class Editori Controllate/Collegate	1/1/11 - 31/12/11	2012	16	-	-	-	-	-	-	-	16	-	-
					15	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-
Totale					31	-	-	-	-	-	-	-	31	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE															
5		Class Editori Controllate/Collegate	1/1/11 - 31/12/11	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
					505	-	-	236	-	-	-	-	741	-	-
Totale					505	-	-	236	-	-	-	-	741	-	-

TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

All'inizio dell'esercizio 2011 non erano in essere piani di Stock Option a beneficio di amministratori, direttori generali o altri dirigenti con responsabilità strategiche. Nel corso dell'esercizio 2011 non sono stati deliberati nuovi piani. A fine esercizio, pertanto non risultano assegnate Stock Option a beneficio dei soggetti sopra citati. Non viene pertanto esposta la relativa tabella.

TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono previsti piano di incentivazione a beneficio dei soggetti in esame. Non viene pertanto esposta la relativa tabella.

Terza parte – Partecipazioni detenute

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategica al 31 dicembre 2011.

Cognome Nome	Società Partecipata	N° azioni possedute 31/12/2010	note	Acquisti	Note	Riduzioni o vendite	N° azioni possedute 31/12/2011	Note
<u>Amministratori</u>								
Uckmar Victor	Class Editori Spa	-		-		-	-	
Panerai Paolo	Class Editori Spa	11.440.641		1.161.678		-	12.602.319	1
	Milano Finanza Editori Spa	7.500				-	7.500	
				-				
	Classpi Spa	245.000				-	245.000	2
				-				
	Lombard Editori Srl	48.510				-	48.510	3
				-				
	Edis Srl	100				-	100	4
	Milano Finanza Service Srl	1.198				-	1.198	5
	Class CNBC Spa	1.000					1.000	6
Terrenghi Vittorio	Class Editori Spa	-		-		-	-	
Magnaschi Pierluigi	Class Editori Spa	-		-		-	-	
	Milano Finanza Editori Spa	1.250				-	1.250	
Capolino Gabriele	Class Editori Spa	182.118	7	-		-	182.118	7
	Milano Finanza Editori Spa	2.500				-	2.500	
Del Bue Paolo	Class Editori Spa	-		-		-	-	
Carfagna Maurizio	Class Editori Spa	-		-		-	-	
Martellini Maria	Class Editori Spa	-		-		-	-	
Panerai Luca	Class Editori Spa	8.750	8	-		-	8.750	8
Riccardi Angelo	Class Editori Spa	4.400		-			4.400	
Librio Samanta	Class Editori Spa	12.100		-		-	12.100	
Kann Peter	Class Editori Spa	-		-		-	-	
<u>Direttore Generale</u>								
Andrea Mattei	Class Editori Spa	31.259		-		-	31.259	

Cognome Nome	Società Partecipata	N° azioni possedute 31/12/2010	note	Acquisti	Note	Riduzioni o vendite	N° azioni possedute 31/12/2011	Note
<u>Sindaci</u>								
Mascheroni Carlo	Class Editori Spa	-		-		-	-	
Cambieri Lucia	Class Editori Spa	-		-		-	-	
Vieri Chimenti	Class Editori Spa	-		-		-	-	

1) N. 12.572.319 dirette e N. 30.000 di categoria B indirette tramite la Compagnia Fiduciaria Nazionale Spa

2) Indirette tramite la Società Paolo Panerai Editori Sas di Paolo Panerai

3) Indirette tramite la Società Paolo Panerai Editori Sas di Paolo Panerai

4) Indirette tramite la Società Paolo Panerai Editori Sas di Paolo Panerai

5) Indirette tramite la Società Paolo Panerai Editori Sas di Paolo Panerai

6) Dirette

7) N. 3.000 azioni cat. B

8) N. 2.500 azioni cat. B

21 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente