

*Classeditori*



## **Relazione sulla Remunerazione 2018**

# **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

## **Class Editori Spa**

*approvata dal CdA del 15 aprile 2019 ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 58/98*

## INTRODUZIONE

La presente Relazione è stata redatta in conformità allo schema predisposto da Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 ed illustra i principi adottati da Class Editori per la determinazione delle remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. La Politica per la Remunerazione qui illustrata, è stata definita dal Comitato per la Remunerazione nella seduta dell'11 novembre 2015 e sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la sua formale approvazione.

La prossima Assemblea degli Azionisti di Class Editori è chiamata, ai sensi dell'art. 123 *ter* del Dlgs 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 per la 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;
- i Dirigenti con responsabilità strategiche.

In adesione al Codice di Autodisciplina (Principio 6.P.2) la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. La remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati.

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 nei termini di legge ed è consultabile sul sito [www.classeditori.it](http://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, 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 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 15 aprile 2019, tenendo conto delle linee guida e dei principi di politica della remunerazione approvati dal Comitato per la Remunerazione nella seduta dell'11 novembre 2015.

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, da ultimo aggiornata con delibera del 28 agosto 2014.

### **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 Consiglio di Amministrazione.

Essa inoltre è chiamata ad esprimere un proprio voto consultivo sulla presente sezione della Relazione sulla Remunerazione approvata 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 per la Remunerazione della Class Editori;
- determina la remunerazione dei Consiglieri Delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche;

- approva la Relazione sulla Remunerazione.

### **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 Consiglio di amministrazione 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 ed eventuali variazioni e modifiche proposte per l'esercizio successivo.

In particolare, con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- propone modifiche della Politica di Remunerazione 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 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 della Politica di Remunerazione.

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

Nel corso del 2018, il Comitato per la Remunerazione, come da delibera del 21 aprile 2017, è risultato così composto: Maria Grazia Vassallo (presidente e indipendente), Maria Martellini (indipendente) e Angelo Riccardi.

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

Le riunioni del Comitato, coordinate dal Presidente, sono verbalizzate e ad esse possono partecipare anche soggetti che non ne sono membri in relazione alle materie da trattare. Tale partecipazione avviene su invito del Comitato e su singoli punti all'ordine del giorno. Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco.

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*.

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, con un massimale di euro 20.000.

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 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;
- 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 giornalistica, 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 10 maggio 2016, ha esaminato ed approvato una Politica coerente con le disposizioni del Codice di Autodisciplina predisposto da Borsa Italiana al quale 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***

Alla chiusura dell'esercizio 2018, il Consiglio di Amministrazione di Class Editori risulta così composto:

- 4 amministratori esecutivi: Paolo Panerai (Vice Presidente e Amministratore Delegato), Paolo Cuccia (Amministratore Delegato); Gabriele Capolino (Consigliere Delegato per il coordinamento editoriale) e Angelo Sajeva (Consigliere Delegato per il coordinamento commerciale della casa editrice e la gestione economica dei quotidiani e magazine);
- 14 amministratori non esecutivi: Giorgio Luigi Guatri (Presidente), Luca Panerai, Pierluigi Magnaschi, Nicoletta Costa Novaro, Peter Kann, Samanta Libro, Maria Martellini, Beatrice Panerai, Vincenzo Manes, Angelo Riccardi, Maria Grazia Vassallo e Mariangela Bonatto, Filippo Aleotti e Paolo Angius.

Il Consiglio di Amministrazione resterà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018.

Nella remunerazione degli 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/revoca senza giusta causa 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 basati su strumenti finanziari.

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2016 ha definito un compenso complessivo annuo lordo per la remunerazione degli Amministratori pari a 74.500€, elevato a € 88.000€ dall'Assemblea del 22 maggio 2018, a seguito dell'incremento del numero dei Consiglieri da 15 a 18. Il compenso risulta così ripartito: Presidente 10.000 euro; Vice Presidenti 5.000 euro; Consiglieri 4.500 euro.

### **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 altre coperture assicurative e/o sanitarie.

Non sono previste indennità.

### **E.2 Collegio Sindacale**

Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso, ai sensi della relativa delibera assembleare del 29 aprile 2016. Ciascun membro del Collegio Sindacale ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

La remunerazione dei sindaci è "commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa".

### **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 proprio sistema di controllo interno. 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) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a Comitati, allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente,)**

Non prevista.

**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.

15 aprile 2019

*Per il Consiglio di Amministrazione*

**Il Presidente**

## Sezione II

La presente sezione individua, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci nonché dei Direttori Generali ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- prima parte: 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;
- seconda parte: illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2018) 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;
- terza parte: indica, 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, dal Direttore Generale 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, dal Direttore Generale 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 è costituita da un compenso fisso annuo stabilito dietro delibera assembleare. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e delle funzioni aziendali preposte, determina la ripartizione del compenso globale, stabilito per i singoli Consiglieri.

#### *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, al Direttore Generale 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 fissi Gettoni di Compensi presenza particular i incarichi		Retribuz. da lavoro dipend.	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
AMMINISTRATORI															
Giorgio Luigi Guatri	Presidente	Class Editori	01/01/18 - 07/06/18	Appr. Bil. 2018	10	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-
		Controllate/Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Totale					10	-	-	-	-	-	-	10	-	-	
Paolo Cuccia	Amministratore Delegato	Class Editori	22/05/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
		Controllate/Collegate			145	-	-	-	-	-	-	-	-		
Totale					148	-	-	-	-	-	-	148	-	-	
Paolo Panerai	Vice Presidente e Amm. Delegato	Class Editori	01/01/18- 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/Collegate			10	-	-	-	-	-	-	-	-		
Totale					15	-	-	-	-	-	-	15	-	-	
Luca Nicolò Panerai	Consigliere	Class Editori	01/01/18- 31/12/18	Appr. Bil. 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Controllate/Collegate			-	-	-	54	-	-	-	-	54	-	-
Totale					-	-	-	54	-	-	-	-	54	-	-
Pierluigi Magnaschi	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/Collegate			3	-	-	-	-	-	-	150	153	-	-
Totale					8	-	-	-	-	-	-	150	158	-	-
Gabriele Capolino	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	43	48	-	-
		Controllate/Collegate			10	-	-	98	-	-	-	22	130	-	-
Totale					15	-	-	98	-	-	-	65	178	-	-
Nicoletta Costa Novaro	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/Collegate			-	-	-	45	-	-	-	-	45	-	-
Totale					5	-	-	45	-	-	-	-	50	-	-
Peter R. Kann	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale					5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
Samanta Libro	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale					5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
Maria Martellini	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale					5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-

## Relazione sulla remunerazione

Importi in €/000															
Nome e Cognome	Carica	Corrisposto da	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi fissi				Retribuz. da lavoro dipend.	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								
Angelo Eugenio Riccardi	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/ Collegate			3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Totale					8	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-
Beatrice Panerai	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/ Collegate			-	-	-	43	-	-	-	-	43	-	-
Totale					5	-	-	43	-	-	-	-	48	-	-
Vincenzo Manes	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/ Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
M. Grazia Vassallo	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/ Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
Angelo Sajeve	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
		Controllate/ Collegate			5	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
Totale					10	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-
Mariangela Bonatto	Consigliere	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	4	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-
		Controllate/ Collegate			49	-	-	-	-	-	-	-	49	-	-
Totale					53	-	-	-	-	-	-	-	53	-	-
Filippo Aleotti	Consigliere	Class Editori	22/05/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
		Controllate/ Collegate			6	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-
Totale					9	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-
Paolo Angius	Consigliere	Class Editori	22/05/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
		Controllate/ Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					3	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
SINDACI															
Mario Medici	Presidente	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	22	-	-	-	-	-	-	-	22	-	-
		Controllate/ Collegate			29	-	-	-	-	-	-	-	29	-	-
Totale					51	-	-	-	-	-	-	-	51	-	-
Laura Restelli	Sindaco Effettivo	Class Editori	01/01/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	15	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-
		Controllate/ Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					15	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-
Giampaolo Dassi	Sindaco Effettivo	Class Editori	01/01/18 - 02/02/18	Appr. Bil. 2018	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
		Controllate/ Collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale					1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Vieri Chimenti	Sindaco Effettivo	Class Editori	02/02/18 - 31/12/18	Appr. Bil. 2018	14	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-
		Controllate/ Collegate			23	-	-	-	-	-	-	-	23	-	-
Totale					37	-	-	-	-	-	-	-	37	-	-

## Relazione sulla remunerazione

Importi in €/000															
Nome e Cognome	Carica	Corrisposto da	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi fissi				Retribuz. da lavoro dipend.	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 per particolar i incarichi								
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE															
3	Class Editori Controllate/ Collegate		1/1/18 - 31/12/18		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
					119	-	-	106	-	-	-	-	225	-	-
Totale					119	-	-	106	-	-	-	-	225	-	

### TABELLA 2: Stock Option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

All'inizio dell'esercizio 2018 non erano in essere piani di Stock Option a beneficio di Amministratori, Direttori Generali o altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Nel corso dell'esercizio 2018 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, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Non sono previsti piani 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 e dei Dirigenti con responsabilità strategica al 31 dicembre 2018

Cognome Nome	Società Partecipata	N° azioni possedute 31/12/2017	Note	Acquisti	Note	Vendite	Effetti del Raggrup.	N° azioni Possed. 31/12/2018	Note
<b>Amministratori</b>									
Giorgio Luigi Guatri	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
Panerai Paolo	Class Editori Spa Milano Finanza Editori Spa	13.194.967 7.500	1	-		-	-	13.194.967 7.500	1
	Lombard Editori Srl	48.510		-		-	-	48.510	2
	Edis Srl	100		-		-	-	100	3
	MF Service Srl	1.198		-		-	-	1.198	4
	Class CNBC Spa	1.000		-		-	-	1.000	5
	Class China eCommerce Srl	3.684		-		-	-	3.684	8
Magnaschi Pierluigi	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
	Milano Finanza Editori Spa	1.250		-		-	-	1.250	
Capolino Gabriele	Class Editori Spa Milano Finanza Editori Spa	60.706 2.500	6	-		-	-	60.706 2.500	6
Vassallo Maria Grazia	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
Martellini Maria	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
Panerai Luca	Class Editori Spa	6.015	7	-		-	-	6.015	7
Riccardi Angelo	Class Editori Spa	3.945		-		-	-	3.945	
Librio Samanta	Class Editori Spa	4.033		-		-	-	4.033	
Kann Peter	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
Panerai Beatrice	Class Editori Spa	49.316		-		-	-	49.316	
Costa Novaro Nicoletta	Class Editori Spa	316.520		-		-	-	316.520	
Manes Vincenzo	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
Sajeva Angelo	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
Cuccia Paolo	Class Editori Spa	-		38.025.000	9	-	-	38.025.000	9
	Gambero Rosso Spa	125.000		-		-	-	125.000	
	Gambero Rosso Spa	9.750.000	9	-		(9.750.000)	-	..	
Angius Paolo	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
Aleotti Filippo	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
	Gambero Rosso Spa	39.000		-		-	-	39.000	
Bonatto Mariangela	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
<b>Consiglieri cessati:</b>									
<b>Dirigenti con Resp. Strategiche (n.3 dirig.)</b>									
	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
<b>Sindaci</b>									
Mario Medici	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
Restelli Laura	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
Vieri Chimenti	Class Editori Spa	-		-		-	-	-	
<b>Sindaci cessati:</b>									

1) 3.520.250 azioni sottoscritte nel corso del 2017 tramite la Società Paolo Panerai Editore Srl

2) Indirette tramite la Società Paolo Panerai Editore Srl

- 3) Indirette tramite la Società Paolo Panerai Editore Srl
- 4) Indirette tramite la Società Paolo Panerai Editore Srl
- 5) Dirette
- 6) N. 1.000 azioni cat. B
- 7) N. 833 azioni cat. B
- 8) Indirette tramite la Società Marmora Srl
- 9) Indirette tramite la Società PIM Spa

Milano, 15 aprile 2019

*Per il Consiglio di Amministrazione*

**Il Presidente**