

**MONRIF S.p.A.**

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2020

*(redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/1998 e 84 – quater del Regolamento Emittenti CONSOB)*

**Monrif Spa**

Sede Legale in Bologna – Via E. Mattei, 106

Capitale sociale Euro 78 milioni int. vers.

Registro Imprese Bologna n. 03302810159

[www.monrifgroup.net](http://www.monrifgroup.net)

## Sommario

PREMESSA.....	4
SEZIONE I.....	5
La politica di remunerazione (la “ <b>Politica</b> ”).....	5
a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	5
b. Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento.....	6
c. Eventuale intervento di esperti indipendenti.....	6
d. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.....	7
e. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo .....	7
f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	8
g. Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione .....	8
h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione .....	9
i. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.....	9
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.....	9
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 .....	10
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 .....	10
m. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	10
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.) .....	10

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 .....	11
SEZIONE II .....	12
Compensi e altre informazioni .....	12
Parte Prima .....	12
1. Voci che compongono la remunerazione .....	12
2. Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono.....	12
2.1 Eventuale esistenza di tali accordi.....	121
2.2 Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto.....	13
2.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità.....	13
2.4 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..	13
2.5 Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.....	13
Parte Seconda.....	14
Allegati .....	14

## **PREMESSA**

La presente Relazione sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti (la "Relazione"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Monrif S.p.A. (la "Società") in data 24 marzo 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione, è stata predisposta ai sensi dell'articolo *ex* 123-*ter* del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("**Testo Unico della Finanza**"), introdotto dal decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259, dell'articolo 84-*quater* del regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ("**Regolamento Emittenti**") , 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 dei Soci 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 della stessa;
- ✓ La seconda sezione ha lo scopo di fornire una 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, al Collegio Sindacale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Il testo della presente Relazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società ([www.monrifgroup.net](http://www.monrifgroup.net)) entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea, convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019, chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dall'Art.123-*ter* del Decreto Legislativo n. 58/98, sesto comma. L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico.

Per quanto riguarda i compensi e gli elementi retributivi del Gruppo Poligrafici Editoriale il Comitato per le Remunerazioni di Monrif S.p.A., in coerenza con quanto accaduto nel precedente esercizio, non si esprime essendo allo scopo demandato il Comitato per la Remunerazioni dello stesso Gruppo Poligrafici Editoriale che ha provveduto in autonomia ad effettuare le valutazioni ai sensi dell'attuale normativa.

## SEZIONE I

### La politica di remunerazione (la “Politica”)

In tale sezione viene illustrata la Politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale Politica. La Politica stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

La politica delle remunerazioni, e in particolare la politica in materia di componenti variabili della remunerazione, sono condotte di modo che contribuiscano: (i) alla strategia aziendale, (ii) al perseguimento degli interessi a lungo termine, e (iii) alla sostenibilità della Società. Per quanto concerne il contributo sotto il profilo della strategia aziendale, la Società conduce le sue politiche sulla remunerazione in modo autonomo pur tenendo in considerazione le scelte avanzate in materia da parte di società di dimensioni e risultati economici comparabili. Tale controllo consente alla Società di attrarre un capitale umano di alto livello, e, quindi, potenzialmente in grado di raggiungere gli obiettivi di performance prefissati. Per quanto concerne invece il contributo della politica sulla remunerazione, con riferimento ai profili del perseguimento degli interessi a lungo termine, e alla sostenibilità della Società, gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

**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 la Remunerazione (il “**Comitato**”) 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 dei Soci.

La Politica si articola come segue:

- i) L'Assemblea dei Soci stabilisce il compenso spettante per la carica a ciascun Consigliere di Amministrazione, all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato. Stabilisce inoltre l'eventuale compenso per i Consiglieri con particolari cariche.
- ii) L'Assemblea dei Soci esprime il voto, non vincolante, sulla Politica annualmente approvata dal

Consiglio di Amministrazione.

- iii) Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale.
- iv) Il Consiglio di Amministrazione determina i compensi dei Consiglieri per la loro partecipazione ad uno o più comitati.
- v) L'Amministratore Delegato determina la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, che non sono componenti del Consiglio di Amministrazione.
- vi) Il Comitato per 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 eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche di eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari.

**b. Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento**

Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti: il Presidente Claudio Berretti (indipendente e non esecutivo), gli Amministratori Stefania Pellizzari (indipendente e non esecutiva) e Gorgio Cefis (non esecutivo).

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 11 maggio 2017 e risultano in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza di natura contabile e finanziaria, ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina.

Il Comitato per la Remunerazione, che ha funzioni consultive, propositive e di supervisione delle politiche di remunerazione:

- presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

**c. Eventuale intervento di esperti indipendenti**

Il Comitato non ha ritenuto necessario avvalersi di esperti indipendenti nella predisposizione delle politiche di remunerazione.

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

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

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 dell'esercizio in corso non è variata rispetto alla Politica dell'esercizio 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.
- Il compenso per il Presidente (che si aggiunge al compenso fisso per la carica deliberato dall'Assemblea), comprende quanto indicato dall'Assemblea per gli Amministratori con particolari cariche.
- Il compenso attribuito ai Dirigenti con responsabilità strategiche è basato su una remunerazione fissa e, in linea con le raccomandazioni del art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. ed in base ai contratti di assunzione stipulati, da una componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance al fine di incentivare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Sulla base di questi principi, il Consiglio di Amministrazione, su indicazioni anche del Comitato della Remunerazione, ha confermato gli stessi criteri di politica sulla remunerazione con l'inserimento per l'anno 2019/2020 di una componente variabile annuale pari al 20% della componente fissa di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche da corrispondere, solo in caso di un risultato netto consolidato positivo almeno pari a 3 milioni, come descritto alla successiva lettera g).

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

- La Società ha sottoscritto una polizza *D&O* stipulata con una primaria compagnia assicurativa, volta a tenere indenni Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche e Sindaci per le responsabilità civili ai sensi di legge per le violazioni commesse involontariamente nell'esercizio delle funzioni previste dalla loro carica.
- Non sono previsti altri *benefit* (non monetari) a favore del Presidente o degli altri Amministratori.
- Il trattamento economico dei Dirigenti con responsabilità strategiche è completato da un trattamento previdenziale integrativo previsto dal Contratto Collettivo, 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**

La componente variabile annuale pari al 20% della componente fissa di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche viene corrisposta, solo in caso di un risultato netto consolidato positivo almeno pari a 3 milioni, in base ad una scala di valori calcolati sull'incremento del risultato netto consolidato previsto per l'anno di riferimento dall'ultimo budget pluriennale approvato nel Consiglio di Amministrazione con le seguenti percentuali:

Incremento del risultato netto consolidato consuntivo vs risultato netto budget consolidato	Percentuale da erogare
< 0%	Nessun importo
0% - 10%	33% (pari al 5% sul fisso)
11% - 30%	66% (pario al 10% sul fisso)
>30%	100% (pari al 20% sul fisso)

Il Risultato netto consolidato viene calcolato per ogni esercizio rettificando il medesimo solo dei risultati delle dismissioni di natura straordinaria al netto del relativo effetto fiscale.

In base ai risultati conseguiti nel 2019 non è stata assegnata alcuna componente variabile.

Nel caso negli anni successivi il budget consolidato pluriennale dovesse essere rivisto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione anche la componente variabile dovrà essere riformulata adeguandola ai nuovi obiettivi.

Sono inoltre possibili componenti variabili legate ad esempio a obiettivi di tipo qualitativo (realizzazione di progetti) come:

- 1) Progetti di riorganizzazione.
- 2) Progetti di M&A.
- 3) Progetti di sviluppo.

#### Strumenti finanziari

Non sono previsti obiettivi individuali di *performance* di medio o lungo termine nè piani di compensi basati su strumenti finanziari.

**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**

Non sono previsti criteri per la valutazione degli obiettivi di *performance* degli strumenti finanziari in quanto manca il presupposto applicativo.

**i. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata**

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione dei sistemi di remunerazione, si è assicurato che tali sistemi tengano nella opportuna considerazione le politiche di perseguimento di obiettivi di medio-lungo termine per la creazione di valore per i Soci/ Azionisti.

**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**

Non sono previsti termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*) né sistemi di pagamento differito in quanto manca il presupposto applicativo.

**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**

La fattispecie non è applicabile in quanto manca il presupposto applicativo.

**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**

La Società non ha in essere alcun tipo di accordo con gli Amministratori, incluso l'Amministratore delegato, che prevedano indennità in caso di dimissioni o di revoca del mandato senza giusta causa. Non sono inoltre previsti accordi per l'eventuale mantenimento di benefici non monetari a favore degli stessi amministratori né la stipula di contratti di consulenza *ad hoc* per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

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 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 con responsabilità strategiche è prevista una copertura assicurativa per rischi professionali.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono previste polizze di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato.

Salvo quanto riportato nel precedente punto *f)*, non è prevista alcuna altra copertura previdenziale o pensionistica diversa da quelle obbligatorie.

**n. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)**

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

Gli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato) beneficiano della remunerazione descritta nei precedenti paragrafi.

**o. Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società**

La Politica retributiva è stata redatta senza l'utilizzo di politiche di altre società. Si ritiene che la Politica sia coerente con gli obiettivi della Società e con le caratteristiche tipiche della stessa, in termini di attività svolta e di dimensioni.

## **SEZIONE II**

### **Compensi e altre informazioni**

#### **Parte Prima**

##### **1. Voci che compongono la remunerazione**

###### Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori è costituita da una componente fissa determinata annualmente dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina e per l'intera durata del mandato.

###### Amministratori investiti di particolari cariche

Il Presidente in carica dall'11 maggio 2017 è remunerato anche con un compenso monetario per la particolare carica rivestita determinato dall'Assemblea dei Soci.

###### Amministratori non esecutivi

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

###### Collegio Sindacale

Il compenso è determinato in forma fissa dall'Assemblea dei Soci, 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 esclusivamente da una retribuzione fissa. Tale trattamento è completato dal piano previdenziale integrativo previsto dal Contratto Collettivo, da polizze di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato, da polizza contro la responsabilità civile per le violazioni commesse involontariamente nell'esercizio delle funzioni previste dalla carica e dall'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

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

###### **2.1 Eventuale esistenza di tali accordi**

Non sono previsti accordi che prevedano indennità a favore del Presidente, dell'Amministratore

Delegato e degli altri Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche non esistono accordi che prevedono indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, se non per quanto previsto dal Contratto Collettivo dei in caso di risoluzione dello stesso da parte della Società senza giusta causa né giustificato motivo.

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

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

## **2.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità**

Non sono previsti obiettivi di performance collegati con l'assegnazione di indennità.

## **2.4 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 previsti accordi per l'eventuale mantenimento di benefici non monetari a favore degli Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche né la stipula di contratti di consulenza ad hoc per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

## **2.5 Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza**

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

## **Parte Seconda**

### **Allegati**

Tabella 1 prevista dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

#### **DEFINIZIONI**

Nella presente Relazione sulla Remunerazione si intendono:

*“Dirigenti con responsabilità strategiche”*: coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, in conformità con la definizione di cui al Regolamento CONSOB n. 17221/2010.

## SEZIONE 2

**TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nome e cognome	Tipologia	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Andrea Riffeser Monti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente a AD	2019	2019	45.000	-	-	-	-	-	45.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Direttore Generale			1.369.785	-	-	-	14.428	-	1.384.213	-	-
		Componente CdA			113.500	-	-	-	-	-	113.500	-	-
<b>(III) Totale</b>			<b>1.528.285</b>	-	-	-	<b>14.428</b>	-	<b>1.542.713</b>	-	-		
Matteo Riffeser Monti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	2019	2019	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
		Membro Comitato Controllo e Rischi			-	4.000	-	-	-	-	4.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Retribuzione			153.260	-	-	-	12.553	-	165.813	-	-
		Componente CdA			100.500	-	-	-	-	-	100.500	-	-
<b>(III) Totale</b>			<b>263.760</b>	<b>4.000</b>	-	-	<b>12.553</b>	-	<b>280.313</b>	-	-		
Sara Riffeser Monti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	2019	2019	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Retribuzione			151.168	-	-	-	5.014	-	156.182	-	-
		Componente CdA			77.500	-	-	-	-	-	77.500	-	-
<b>(III) Totale</b>			<b>238.668</b>	-	-	-	<b>5.014</b>	-	<b>243.682</b>	-	-		
Giorgio Cefis	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	2019	2019	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
		Membro Comitato Remunerazione			-	-	-	-	-	-	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Componente CdA			25.500	-	-	-	-	-	22.500	-	-
		<b>(III) Totale</b>				<b>35.500</b>	-	-	-	-	<b>32.500</b>	-	-
Andrea Ceccherini	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	2019	2019	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Componente CdA			-	-	-	-	-	-	-	-	
		<b>(III) Totale</b>				<b>10.000</b>	-	-	-	-	<b>10.000</b>	-	-

Nome e cognome	Tipologia	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giorgio Giatti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere ind.	2019	2019	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
		Membro Comitato Parti correlate			-	4.000	-	-	-	-	4.000	-	-
		Membro Comitato Controllo e Rischi			-	4.000	-	-	-	-	4.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	-			-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>(III) Totale</b>	<b>10.000</b>			<b>8.000</b>	-	-	-	-	<b>18.000</b>	-	-	
Stefania Pellizzari	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere ind.	2019	2019	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
		Membro Comitato Remunerazione			-	-	-	-	-	-	-	-	
		Membro Comitato Parti correlate			-	4.000	-	-	-	-	4.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Componente CdA e Membro Controllo e Rischi			13.500	5.000	-	-	-	-	18.500	-	-
		Membro Comitato Parti correlate (dal 12.09.2019)			-	1.000	-	-	-	-	1.000	-	-
<b>(III) Totale</b>	<b>23.500</b>	<b>10.000</b>	-	-	-	-	<b>33.500</b>	-	-				
Claudio Berretti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere ind.	2019	2019	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
		Pres. Comitato Parti correlate			-	6.000	-	-	-	-	6.000	-	-
		Pres. Comitato Controllo e Rischi			-	6.000	-	-	-	-	6.000	-	-
		Pres. Comitato Remunerazione			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	-			-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>(III) Totale</b>	<b>10.000</b>	<b>12.000</b>	-	-	-	-	<b>22.000</b>	-	-				
n. 1 Dirigenti Strategici	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Retribuzione	2019		110.206	-	-	-	5.080	-	115.286	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Componente CdA			55.000	-	-	-	-	-	55.000	-	-
	<b>(III) Totale</b>	<b>165.206</b>			-	-	-	<b>5.080</b>	-	<b>170.286</b>	-	-	

Nome e cognome	Tipologia	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	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 di cessazione del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Paolo Brambilla	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale	2019	2019	12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>12.000</b>	-	-	-	-	-	-	<b>12.000</b>	-	-
Ermanno Era	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco Effettivo	2019	2019	8.000	-	-	-	-	-	8.000	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Componente CdA e Membro Comitato Parti correlate			2.800	-	-	-	-	-	-	2.800	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>10.800</b>	-	-	-	-	-	-	<b>10.800</b>	-	-
Elena Aglialoro	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco Effettivo	2019	2019	8.000	-	-	-	-	-	8.000	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Sindaco Effettivo			15.000	-	-	-	-	-	-	15.000	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>23.000</b>	-	-	-	-	-	-	<b>23.000</b>	-	-

## **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).

**TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

Cognome e nome	Carica	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
Riffeser Monti Andrea	Presidente e AD	Monrif S.p.A.	155.936	-	15.199	140.737
		Monrif S.p.A. (tramite società controllate)	11.309.854	-	-	11.309.854
		Poligrafici Editoriale S.p.A.	77.750	-	-	77.750
		Poligrafici Editoriale S.p.A. (tramite società controllata)	204.224	-	-	204.224
Cefis Giorgio	Consigliere	Monrif S.p.A.	2.000	-	-	2.000
		Poligrafici Editoriale S.p.A.	1.500	-	-	1.500
Giatti Giorgio	Consigliere	Monrif S.p.A. (tramite società controllata)	9.000.000	599.328	-	9.599.328
Riffeser Monti Matteo	Consigliere	Monrif S.p.A.	39.200	139.000	-	178.200
		Poligrafici Editoriale S.p.A.	30.766	-	-	30.766

Cognome e nome	Carica	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
Dirigenti con responsabilità strategiche	Direttore Amministrativo	Monrif S.p.A.	45	-	-	45
		Poligrafici Editoriale S.p.A.	300	-	-	300