

monrif

Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 aprile 2021
(redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/1998 e 84 – quater
del Regolamento Emittenti CONSOB)

Monrif S.p.A.

Sede Legale in Bologna – Via E. Mattei, 106
Capitale sociale Euro 39.231.507,04 int. vers.
Registro Imprese Bologna n. 03302810159
www.monrif.it

monrif

PREMESSA.....	4
SEZIONE I.....	4
La politica di remunerazione (la “Politica”).....	4
a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione 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 ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d’interesse;.....	5
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 e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.....	6
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.....	6
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, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l’erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi.....	9
i. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.....	9
j. I termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), 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.....	9
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.....	9
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.....	10
p. Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010 (“Regolamento Parti Correlate”), le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.....	10
q. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale.....	11
SEZIONE II.....	12
Compensi corrisposti.....	12

PREMESSA	12
Parte Prima.....	12
1. Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono.....	12
1.1 Eventuale esistenza di tali accordi	12
1.2 Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto.....	12
1.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità	12
1.4 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	12
1.5 Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.....	13
1.6 Altre informazioni	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 21 aprile 2021, 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**” o “**TUF**”), come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 49/2019 e dal decreto legislativo n. 84/2020, dell’articolo 84-*quater* del regolamento emanato dalla CONSOB con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche (“**Regolamento Emittenti**”), tenendo conto dei principi e delle raccomandazioni di cui all’art. 5 del Codice di Corporate Governance approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance istituito da ad opera delle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria) e di investitori professionali (Assogestioni), nonché di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Corporate Governance**”).

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, del Direttore Generale (se nominato) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (se nominati) e, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo, nonché 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 messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società (www.monrif.it) nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE (www.emarketstorage.it), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea, convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2020, chiamata ad esprimersi anche per le finalità di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti. Si segnala inoltre che al fine di tenere conto della situazione economica legata all’emergenza sanitaria Covid-19, tutti i dirigenti della Società e delle società controllate hanno volontariamente deciso di usufruire di permessi non retribuiti (PNR) in maniera da ridursi lo stipendio di oltre il 10%.

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, del Direttore Generale (ove nominato) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ove nominati) 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, motivare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali in grado di perseguire lo sviluppo del business prefissato. 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.

La Relazione è stata elaborata tenendo conto dell'impegno richiesto e delle responsabilità affidate ai dipendenti della Società ed è coerente con le retribuzioni in vigore per i differenti livelli gerarchici della Società e del Gruppo, nel rispetto della contrattazione collettiva e in linea con la prassi del settore di mercato in cui la Società opera.

a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione 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 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, vincolante per la Sezione I e consultivo per la Sezione II, 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 ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;

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

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 agosto 2020 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:

- coadiuva il Consiglio nella elaborazione della politica per la remunerazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance aziendale correlati alla componente variabile della remunerazione;

- monitora la concreta applicazione della politica di remunerazione e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti strategici.

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 e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

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.

La Politica si pone in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quelle approvate e applicate negli esercizi precedenti e presenta gli eventuali elementi di novità introdotti per tener conto delle modifiche apportate all'art. 123-ter del T.U.F. dal decreto legislativo n. 49/2019 e che potrebbero variare in funzione della nomina di un Amministratore Delegato o di un Direttore Generale. In particolare, nella formulazione della Politica si è tenuto conto della previsione della possibilità di deroga alla medesima in presenza di circostanze eccezionali (di seguito descritte e con approfondimento alla successiva lettera o.) ai sensi e per gli effetti dell'art.123-ter, comma 3 bis del T.U.F. e dell'art. 84-ter comma 2 bis lettera c) del Regolamento Emittenti. In presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del T.U.F., solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica è necessario ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato, la Società potrà derogare ai seguenti elementi della presente Politica:

- variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- variazione degli obiettivi di performance e/o delle rispettive percentuali da erogare, in caso di componenti variabili annuali e agli eventuali incentivi monetari a medio lungo termine qualora deliberati;
- attribuzione di un bonus annuale parametrato rispetto ad obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e, se del caso, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- attribuzione di un bonus monetario una tantum;
- attribuzione di particolari indennità.

Tali deroghe potranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del Comitato per la Remunerazione con delibera motivata.

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 e per il Vice 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 i principi e le raccomandazioni del art. 5 del Codice di Corporate Governance 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 2020/2021 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 2 milioni, come descritto alla successiva lettera g).
 - È, infine, prevista la possibilità che gli amministratori esecutivi e i dirigenti della Società possano ricoprire cariche sociali negli organi sociali delle società controllate. Per l'esercizio di tali cariche può essere prevista la corresponsione di emolumenti fissi commisurati all'impegno richiesto a ciascuno di essi, secondo quanto deliberato dai competenti organi sociali delle società interessate.
 - In proposito, si segnala che il Direttore Generale di Editoriale Nazionale S.r.l. ("EN"), il Dott. Andrea Riffeser Monti, si è dimesso volontariamente dal rapporto di lavoro subordinato con EN con effetto dal 28 febbraio 2021. Previa deliberazione dei competenti organi sociali della Società e di EN, quest'ultima ha rinunciato al periodo di preavviso contrattualmente dovuto, come richiesto dallo stesso Dott. Riffeser Monti, e ha concordato con lo stesso un pagamento rateizzato del trattamento di fine rapporto e dell'indennità fissa contrattualmente dovuta ai sensi del CCNL applicato.
 - Successivamente, in considerazione del fatto che il Dott. Riffeser Monti, in seguito alla cessazione del suo rapporto di lavoro subordinato con EN, avrebbe potuto dedicare maggior tempo ed energie all'esecuzione della sua carica di amministratore della stessa, in data 21 aprile 2021 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato di autorizzare e conferire mandato a un suo procuratore affinché partecipasse in nome e per conto della Società all'assemblea di EN e votasse a favore della delibera assembleare volta, tra le altre cose, a conferire un nuovo e più ampio mandato al Dott. Riffeser Monti, con conseguente rideterminazione dell'entità del suo emolumento.
 - Pertanto, in data 26-30 aprile 2021 i competenti organi sociali di EN hanno rideterminato i poteri attribuiti al Dott. Riffeser Monti in qualità di Amministratore Delegato di EN, assegnandogli ampi poteri sia di ordinaria che, limitatamente ad alcune materie, di straordinaria amministrazione, e hanno conseguentemente rideterminato l'entità del suo emolumento in misura pari a lordi Euro 1.100.000 su base annua (e, dunque, in misura significativamente inferiore a quanto da egli percepito in passato quale Direttore Generale). Ciò in considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto nella società, che come noto è la principale controllata operativa del gruppo e uno dei più importanti soggetti attivi nel settore dell'editoria a livello nazionale. I competenti organi sociali di EN non hanno previsto a favore del Dott. Riffeser Monti alcun emolumento variabile in aggiunta all'emolumento fisso, ritenendo la componente fissa sufficiente a remunerare adeguatamente il manager per il ruolo attribuito e non rilevando la necessità di allineare ulteriormente gli interessi del manager a quelli degli azionisti mediante la previsione di una ulteriore componente variabile del compenso, e hanno altresì confermato allo stesso l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

- Si precisa che l'efficacia della delibera del Consiglio di Amministrazione di EN avente ad oggetto:
 - o la rideterminazione dei poteri attribuiti al Dott. Andrea Riffeser Monti quale Amministratore Delegato di EN; e
 - o l'attribuzione al Dott. Riffeser Monti del relativo compenso
 - o è sospensivamente condizionata all'approvazione da parte dell'Assemblea della Sezione I della Relazione.

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 il Direttore Generale (ove nominato) e 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 2 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 2020 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. La funzione della componente variabile è quella di indirizzare l'azione del management al perseguimento degli obiettivi finanziari e non finanziari definiti per l'esercizio. Detti obiettivi sono legati ad una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al rispettivo grado di conseguimento

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, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi**

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 il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società**

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, tenendo in considerazione il perseguimento degli interessi in un orizzonte temporale a lungo termine ed avendo rispetto della politica di sostenibilità adottata dalla Società.

- 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.

Non essendo previsti piani di incentivazione né forme di remunerazione variabile di lungo periodo, né in denaro né basate su strumenti finanziari, la Società non ha ritenuto necessario adottare meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw-back*). Tali meccanismi non sono stati adottati nemmeno con riferimento alla componente variabile annuale della remunerazione, in considerazione del fatto che rappresenta una minima parte del pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche ed è basata su dati e informazioni di riconosciuta visibilità e attendibilità.

- 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 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.

Con riferimento al Dott. Riffeser Monti, EN non prevede ulteriori trattamenti in merito all'assegnazione o al mantenimento di benefici non monetari, né di stipulare contratti di consulenza con lo stesso per il periodo successivo alla cessazione del mandato, né prevedere ulteriori trattamenti per le ipotesi di cessazione dalla carica.

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.

p. Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010 ("Regolamento Parti Correlate"), le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che informano la propria Politica in casi eccezionali (si veda alla precedente lettera d, il cui contenuto qui si richiama integralmente), il Consiglio stesso può ritenere necessario derogare temporaneamente dalla presente Politica, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, di garantire la sostenibilità della Società e del Gruppo o di assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato (quali ad esempio l'esigenza di attrarre e/o trattenere figure manageriali chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza). Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica dovrà essere deliberata dal

Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

q. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea previa proposta degli stessi Soci e consta di una componente fissa annua lorda il cui importo è in linea con gli standard di società comparabili. Così come per gli amministratori, anche per i sindaci la Società prevede una polizza D&O per la copertura assicurativa della eventuale responsabilità civile verso terzi nell'esercizio delle loro funzioni.

SEZIONE II

Compensi corrisposti

PREMESSA

La Sezione II della presente Relazione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle altre società del Gruppo ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione approvata. La politica di remunerazione definita per l'esercizio 2020 è stata oggetto di verifica del Comitato per la remunerazione in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 5 agosto 2020. All'esito della verifica il Comitato per la remunerazione ha confermato la coerenza e conformità delle retribuzioni erogate agli amministratori e sindaci della Società nel corso dell'esercizio 2020, alla politica di remunerazione.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 8-bis, T.U.F., è stata effettuata la verifica della Società di Revisione circa l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della Sezione II della presente Relazione.

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Di seguito vengono riportati i compensi degli Amministratori relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. L'Assemblea del 5 agosto 2020 ha deliberato, in relazione al mandato degli Amministratori per l'esercizio 2020, la determinazione di un compenso annuo complessivo pari a Euro 274.000 quale emolumento per gli Amministratori, da ripartirsi da parte del Consiglio di Amministrazione tra tutti gli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche.

L'Assemblea del 27 giugno 2020 ha deliberato, in relazione al mandato triennale del Collegio Sindacale, un compenso annuo di Euro 15.000 con una maggiorazione del 50% per il Presidente.

Parte Prima**1. Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono****1.1 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.

1.2 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.

1.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità

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

1.4 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.

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

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

1.6 Altre informazioni

Si precisa che la natura di holding di partecipazioni e il profilo della Società rendono poco significativi i confronti in oggetto, tanto più in considerazione dell'effetto negativo che la pandemia da Covid-19 ha avuto sul bilancio consolidato della Società.

In proposito, si ricorda che il risultato netto della Società nell'esercizio 2018 è stato positivo per € 11,3 milioni dopo avere registrato proventi non ricorrenti per 20,8 milioni, nel 2019 è stato negativo per € 4,3 e nel 2020 è stato negativo per € 8,5 milioni, registrando, dunque, nel periodo una ulteriore variazione negativa. Ciò è stato in larga parte dovuto agli eventi avversi legati alla pandemia da Covid-19 che hanno avuto impatti significativi sui risultati della Società.

Per quanto riguarda l'analisi delle remunerazioni dei soggetti interessati dalla Relazione, in relazione con la retribuzione media dei dipendenti della Società, si segnala che la remunerazione del Presidente tra il 2018 ed il 2019 è rimasta costante, così come quella dei dipendenti della Società nel medesimo periodo.

Si ritiene, invece, che l'analisi del dato delle remunerazioni medie effettuata sul perimetro di Gruppo, e non solo sulla Società, non costituisca un valido indicatore di confronto, posto che la composizione dei dipendenti del Gruppo prevede una componente significativa degli organici in settori con livelli retributivi totalmente disallineati rispetto a quelli della Società, con altresì l'applicazione di differenti fonti contrattuali collettive; in tali contesti, inoltre, essendo questi stati impattati in maniera avversa dalla pandemia da Covid-19, è stato necessario ricorrere ampiamente all'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Il voto dell'Assemblea della Società che si è tenuta nel 2020 sulla Sezione II della Relazione è stato favorevole per il 100% del capitale votante; gli organi societari deputati hanno, pertanto, ritenuto di redigere la Relazione in sostanziale continuità con quella del 2020, apportando comunque tutte le modifiche richieste dalla normativa regolamentare.

monrif

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 partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità fine carica o cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE													
Andrea Riffeser Monti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente e AD	01.01.2020 - 04.08.2020	(* 31.12.2019	26.630,14	-	-	-	-	-	26.630,14	-	-
		Presidente e AD	05.08.2020 - 31.12.2020	(* 31.12.2022	45.413,70	-	-	-	-	-	45.413,70	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Direttore Generale	01.01.2020 - 31.12.2020	(* 31.12.2022	1.316.924,33	-	-	-	14.394,74	-	1.331.319,07	-	-
		Presidente CdA	01.01.2020 - 22.06.2020	(* 31.12.2019	78.000,00	-	-	-	-	-	78.000,00	-	-
		Presidente CdA	06.07.2020 - 31.12.2020	(* 31.12.2022	7.315,07	-	-	-	-	-	7.315,07	-	-
(III) Totale				1.474.283,23	-	-	-	14.394,74	-	1.488.677,97	-	-	
Matteo Riffeser Monti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2020 - 04.08.2020	(* 31.12.2019	5.917,81	-	-	-	-	-	5.917,81	-	-
		Vicepresidente	05.08.2020 - 31.12.2020	(* 31.12.2022	17.030,14	-	-	-	-	-	17.030,14	-	-
		Membro Comitato Controllo e Rischi	01.01.2020 - 04.08.2020	(* 31.12.2019	-	2.367,12	-	-	-	-	2.367,12	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Dirigente con resp. strategiche	01.01.2020 - 31.12.2020	(* 31.12.2022	146.655,44	-	-	-	-	-	146.655,44	-	-
		Amministratore	01.01.2020 - 22.06.2020	(* 31.12.2019	6.398,63	-	-	-	-	-	6.398,63	-	-
		Presidente	01.01.2020 - 31.12.2020	(* 31.12.2022	45.000,00	-	-	-	9.830,77	-	54.830,77	-	-
		Amministratore	01.01.2020 - 31.12.2020	(* 31.12.2022	10.000,00	-	-	-	4.808,82	-	14.808,82	-	-
(III) Totale				231.002,02	2.367,12	-	-	14.639,59	-	248.008,73	-	-	
Sara Riffeser Monti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2020 - 04.08.2020	(* 31.12.2019	5.917,81	-	-	-	-	5.917,81	-	-	
		Amministratore	05.08.2020 - 31.12.2020	(* 31.12.2022	4.865,75	-	-	-	-	4.865,75	-	-	
	(II) Compensi da controllate e	Dirigente con resp. strategiche	01.01.2020 - 31.12.2020	(* 31.12.2022	146.544,27	-	-	-	-	146.544,27	-	-	

Nome e cognome	Tipologia	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza Della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità fine carica o cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	collegate	Amministratore	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	6.398,63	-	-	-	-	-	6.398,63	-	-
		Presidente	01.01.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	28.000,00	-	-	-	4.983,75	-	32.983,75	-	-
		Amministratore	06.07.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	4.876,71	-	-	-	-	-	4.876,71	-	-
		Amministratore	01.01.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
	(III) Totale					216.603,17	-	-	-	4.983,75	-	221.586,92	-
Giorgio Camillo Cefis	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	5.917,81	-	-	-	-	-	5.917,81	-	-
		Membro Comitato Remunerazione	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Amministratore	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	4.865,75	-	-	-	-	-	4.865,75	-	-
		Membro Comitato Remunerazione	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	-	1.216,44	-	-	-	-	1.216,44	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Amministratore	01.01.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
		Amministratore	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	6.398,63	-	-	-	-	-	6.398,63	-	-
		Amministratore	26.06.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	6.838,36	-	-	-	-	-	6.838,36	-	-
(III) Totale				34.020,55	1.216,44	-	-	-	-	35.236,99	-	-	
Mario Cognigni	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	4.865,75	-	-	-	-	-	4.865,75	-	-
		Presidente Comitato Parti Correlate	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	-	2.027,40	-	-	-	-	2.027,40	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Amministratore	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	6.398,63	-	-	-	-	-	6.398,63	-	-
		Presidente Comitato Controllo e Rischi	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	-	4.739,73	-	-	-	-	4.739,73	-	-
		Presidente Comitato Parti Correlate	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	-	4.739,73	-	-	-	-	4.739,73	-	-
	(III) Totale				11.264,38	11.506,85	-	-	-	-	22.771,23	-	-
Giorgio Giatti	(I) Compensi nella società che	Amministratore	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	5.917,81	-	-	-	-	-	5.917,81	-	-

Nome e cognome	Tipologia	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza Della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità fine carica o cessazione rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
	redige il bilancio	Amministratore	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	4.865,75	-	-	-	-	-	4.865,75	-	-	
		Membro Comitato Parti Correlate	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	-	2.367,12	-	-	-	-	-	2.367,12	-	-
		Membro Comitato Controllo e Rischi	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	-	2.367,12	-	-	-	-	-	2.367,12	-	-
		Membro Comitato Controllo e Rischi	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	-	1.216,44	-	-	-	-	-	1.216,44	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Amministratore			-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale					10.783,56	5.950,68	-	-	-	-	16.734,25	-	-
Stefania Pellizzari	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	5.917,81	-	-	-	-	-	5.917,81	-	-	
		Membro Comitato Parti Correlate	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	-	2.367,12	-	-	-	-	-	2.367,12	-	-
		Membro Comitato Remunerazione	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Amministratore	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	4.865,75	-	-	-	-	-	-	4.865,75	-	-
		Presidente Comitato Remunerazione	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	-	2.027,40	-	-	-	-	-	2.027,40	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Membro Comitato Controllo e Rischi	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	-	2.369,86	-	-	-	-	-	2.369,86	-	-
		Amministratore	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	6.398,63	-	-	-	-	-	-	6.398,63	-	-
		Membro Comitato Parti Correlate	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	-	2.369,86	-	-	-	-	-	2.369,86	-	-
	(III) Totale				17.182,19	9.134,25	-	-	-	-	-	26.316,44	-	-
Claudio Berretti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	5.917,81	-	-	-	-	-	5.917,81	-	-	
		Presidente Comitato Parti Correlate	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	-	3.550,68	-	-	-	-	-	3.550,68	-	-

Nome e cognome	Tipologia	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza Della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità fine carica o cessazione rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
		Presidente Comitato Controllo e Rischi	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	-	3.550,68	-	-	-	-	3.550,68	-	-	
		Presidente Comitato Remunerazione	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Amministratore	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	4.865,75	-	-	-	-	-	4.865,75	-	-	
		Presidente Comitato Controllo e Rischi	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	-	2.027,40	-	-	-	-	-	2.027,40	-	-
		Membro Comitato Parti Correlate	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	-	1.216,44	-	-	-	-	-	1.216,44	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				10.783,56	10.345,21	-	-	-	-	21.128,77	-	-	
Simona Cosma	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	4.865,75	-	-	-	-	-	4.865,75	-	-	
		Membro Comitato Controllo e Rischi	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	-	1.216,44	-	-	-	-	1.216,44	-	-	
		Membro Comitato Remunerazione	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	-	1.216,44	-	-	-	-	1.216,44	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				4.865,75	2.432,88	-	-	-	-	7.298,63	-	-	
Flavia Scarpellini	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	4.865,75	-	-	-	-	-	4.865,75	-	-	
		Membro Comitato Parti Correlate	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	-	1.216,44	-	-	-	-	1.216,44	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				4.865,75	1.216,44	-	-	-	-	6.082,19	-	-	
Adriana Carabellese	(I) Compensi nella società che	Amministratore	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	5.917,81	-	-	-	-	-	5.917,81	-	-	

Nome e cognome	Tipologia	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza Della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità fine carica o cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	redige il bilancio	Amministratore	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	4.865,75	-	-	-	-	-	4.865,75	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Amministratore	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	6.398,63	-	-	-	-	-	6.398,63	-	-
	(III) Totale				17.182,19	-	-	-	-	-	17.182,19	-	-
Massimo Paniccia	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	05.08.2020 - 31.12.2020	(*) 31.12.2022	4.865,75	-	-	-	-	-	4.865,75	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Amministratore	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	6.398,63	-	-	-	-	-	6.398,63	-	-
		Membro Comitato Parti Correlate	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	-	2.369,86	-	-	-	-	2.369,86	-	-
		Membro Comitato Controllo e Rischi	01.01.2020 - 22.06.2020	(*) 31.12.2019	-	2.369,86	-	-	-	-	2.369,86	-	-
	(III) Totale				11.264,38	4.739,73	-	-	-	-	16.004,11	-	-
Andrea Ceccherini	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01.01.2020 - 04.08.2020	(*) 31.12.2019	5.917,81	-	-	-	-	-	5.917,81	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				5.917,81	-	-	-	-	-	5.917,81	-	-
n. 1 Dirigenti Strategici	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Dirigente con resp. strategiche	01.01.2020 - 31.12.2020		107.193,42	-	-	-	5.058,12	-	112.251,54	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Presidente	01.01.2020 - 31.12.2020		20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
		Amministratore	01.01.2020 - 31.12.2020		15.000,00	-	-	-	-	-	15.000,00	-	-
		Amministratore	01.01.2020 - 31.12.2020		-	-	-	-	-	600,00	600,00	-	-
		(III) Totale				142.193,42	-	-	-	5.058,12	600,00	147.851,54	-

Nome e cognome	Tipologia	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità fine carica o cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
COLLEGIO SINDACALE													
Franco Pozzi	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale	27.06.2020 – 31.12.2020	(* 31.12.2022)	11.527,40	-	-	-	-	-	11.527,40	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Sindaco Effettivo	01.01.2020 – 22.06.2020	(* 31.12.2019)	7.109,59	-	-	-	-	-	7.109,59	-	-
	(III) Totale				18.636,99	-	-	-	-	-	18.636,99	-	-
Amedeo Cazzola	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco Effettivo	27.06.2020 – 31.12.2020	(* 31.12.2022)	7.684,93	-	-	-	-	-	7.684,93	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Sindaco Effettivo	01.01.2020 – 22.06.2020	(* 31.12.2019)	7.109,59	-	-	-	-	-	7.109,59	-	-
	(III) Totale				14.794,52	-	-	-	-	-	14.794,52	-	-
Elena Agliodoro	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco Effettivo	01.01.2020 – 26.06.2020	(* 31.12.2019)	3.879,45	-	-	-	-	-	3.879,45	-	-
		Sindaco Effettivo	27.06.2020 – 31.12.2020	(* 31.12.2022)	7.684,93	-	-	-	-	-	7.684,93	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Sindaco Effettivo	01.01.2020 – 22.06.2020	(* 31.12.2019)	7.109,59	-	-	-	-	-	7.109,59	-	-
	(III) Totale				18.673,97	-	-	-	-	-	18.673,97	-	-
Paolo Brambilla	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2020 – 26.06.2020	(* 31.12.2019)	5.819,18	-	-	-	-	-	5.819,18	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				5.819,18	-	-	-	-	-	5.819,18	-	-
Ermanno Era	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco Effettivo	01.01.2020 – 26.06.2020	(* 31.12.2019)	3.879,45	-	-	-	-	-	3.879,45	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				3.879,45	-	-	-	-	-	3.879,45	-	-

(*) Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Nr. Azioni possedute al 31.12.2019	Nr. Azioni acquistate/sottoscritte nell'anno 2020	Nr. Azioni vendute nell'anno 2020	Nr. Azioni possedute al 31.12.2020
Andrea Riffeser Monti	Presidente	Monrif S.p.A.	140.737	98.742*	-	428.478
		Monrif S.p.A. (tramite società controllata)	11.309.854	329.736	-	11.569.218
		Poligrafici Editoriale S.p.A.	77.750	-	-	-
		Poligrafici Editoriale S.p.A. (tramite società controllata)	204.224	-	-	-
Matteo Riffeser Monti	Vice Presidente	Monrif S.p.A.	178.200	39.072*	-	217.272
		Poligrafici Editoriale S.p.A.	30.766	-	-	-
Giorgio Camillo Cefis	Amministratore	Monrif S.p.A.	2.000	1.905*	-	3.905
		Poligrafici Editoriale S.p.A.	1.500	-	-	-
Giorgio Giatti	Amministratore	Monrif S.p.A. (tramite società controllata)	9.599.328	-	-	9.599.328
Dirigenti con responsabilità strategiche	Direttore amministrativo	Monrif S.p.A.	45	9.674	-	9.719

* azioni ricevute per effetto del concambio (pari a 1,27) a seguito della fusione per incorporazione di Poligrafici Editoriale S.p.A.