

# monrif

---

## **Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti 2023**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2024

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

### **Monrif S.p.A.**

Via Enrico Mattei, 106 – 40138 Bologna

Capitale sociale Euro 39.231.507,04 i.v. – Numero R.E.A. BO-274335

Partita IVA 03201780370

Codice fiscale e n. iscr. al Registro Imprese 03302810159

Sito istituzionale: [www.monrif.it](http://www.monrif.it)

# monrif

DEFINIZIONI .....	4
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	6
a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, 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 .....	7
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 .....	8
c. Come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni .....	8
d. Eventuale intervento di esperti indipendenti .....	9
e. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente .....	9
f. 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.....	10
g. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	11
h. 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 la variazione della remunerazione .....	11
i. 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.....	14
j. 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 ostenibilità della società.....	14
k. 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 <i>ex post</i> della componente variabile ( <i>malus</i> ovvero <i>restituzione</i> di compensi variabili " <i>claw-back</i> ").....	14
l. 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.....	15
m. 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.....	15
n. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	15
o. 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.).....	15
p. 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.....	15
q. Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento OPC, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.....	16
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI.....	17

PREMESSA .....	17
PARTE PRIMA.....	17
1.1    Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell’esercizio, si indicano le informazioni che seguono .....	17
1.2    DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2023.....	18
1.3    INFORMAZIONI SULL’APPLICAZIONI DI MECCANISMI DI CORREZIONE <i>EX POST</i> DELLA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE.....	18
1.4    INFORMAZIONI DI CONFRONTO.....	18
1.5    INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL’ASSEMBLEA DEL 15 MAGGIO 2023 SULLA SEZIONE SECONDA DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI.....	18
PARTE SECONDA – ALLEGATI .....	19
TABELLA 1 .....	20
PARTECIPAZIONI.....	25
TABELLA 1:.....	25

# monrif

## DEFINIZIONI

Di seguito sono riportate le principali definizioni utilizzate nella presente relazione sulla remunerazione, in aggiunta a quelle contenute nel corpo del documento.

<b>Amministratori Esecutivi</b>	indica gli amministratori della Società ai quali siano attribuite deleghe operative o gestionali ovvero ai quali il Consiglio di Amministrazione attribuisca particolari incarichi. Alla data della presente Relazione, gli Amministratori Esecutivi della Società sono: (i) Andrea Riffeser Monti, Presidente, e (ii) Matteo Riffeser Monti, Vice Presidente.
<b>Assemblea</b>	indica l'assemblea degli azionisti di Monrif.
<b>Borsa Italiana</b>	indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari n.6.
<b>Codice di Corporate Governance</b>	indica il Codice di Corporate Governance delle società quotate, adottato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> nel gennaio 2020.
<b>Collegio Sindacale</b>	indica il collegio sindacale di Monrif.
<b>Comitato Controllo e Rischi</b>	indica il comitato controllo e rischi della Società istituito in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.
<b>Comitato per la Remunerazione</b>	indica il comitato per la remunerazione della Società istituito in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	indica il consiglio di amministrazione di Monrif.
<b>CONSOB</b>	indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	indica i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo, in conformità con la definizione di cui al Regolamento OPC, sempre che il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, ritenga che essi ricoprano ruoli organizzativi di rilievo strategico all'interno della Società e che abbiano una anzianità di servizio di almeno tre anni nella Società.
<b>Gruppo</b>	indica Monrif e le società in cui quest'ultima esercita, direttamente o indirettamente, il controllo.
<b>Monrif o Società o Emittente</b>	indica Monrif S.p.A.
<b>Politica sulla Remunerazione o Politica</b>	indica la Sezione I della Relazione, che illustra in modo chiaro e comprensibile: (a) la politica della Società e del Gruppo per l'esercizio 2024 in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti del Collegio Sindacale; e (b) gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua predisposizione, approvazione ed eventuale revisione, nonché la durata della medesima. La Politica sulla Remunerazione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.
<b>Regolamento OPC</b>	indica il " <i>Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate</i> " adottato dalla CONSOB con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

<b>Regolamento Emittenti</b>	indica il regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971.
<b>Relazione</b>	indica la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione della Società e del Gruppo per l'esercizio 2024 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023.
<b>Società di Revisione</b>	indica la società di revisione legale dei conti, ovverosia EY S.p.A.
<b>TUF</b>	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

# monrif

## PREMESSA

La presente Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Monrif in data 29 aprile 2024, su proposta del Comitato per la Remunerazione, è stata predisposta ai sensi dell'articolo *ex* 123-*ter* del TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti, tenendo conto dei principi e delle raccomandazioni di cui all'art. 5 del Codice di Corporate Governance, nonché delle disposizioni contenute nella procedura predisposta ai sensi del Regolamento OPC, da ultimo aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 giugno 2021.

La remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Monrif è definita in misura adeguata al fine di attrarre, motivare e trattenere risorse dotate di competenze manageriali e tecniche, richieste per gestire con successo la Società e le sue strategie, come definite dal Consiglio di Amministrazione, nonché per aiutare il perseguimento degli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società stessa. Rispetto alla precedente relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti, e in aggiunta al dott. Nicola Natali, Direttore Amministrativo e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili di Monrif, il Consiglio di Amministrazione ha valutato di considerare Dirigenti con Responsabilità Strategiche (e quindi di includere nella presente Relazione) i sig.ri:

- dott. Luca Ceroni, (già Direttore Generale della controllata Editoriale Nazionale S.r.l.) nominato Direttore Generale di Monrif, come da comunicato stampa della Società del 24 novembre 2023;
- dott. Raffaele Alessandro Serrau, Direttore Risorse Umane di Monrif.

Tale valutazione deriva dal fatto di considerare tali risorse (che ricoprono ruoli organizzativi da cui discendono poteri e responsabilità) elementi necessari alle attività di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società.

La Relazione è stata predisposta con il seguente scopo:

- ✓ consentire la corretta applicazione delle prassi retributive;
- ✓ garantire un adeguato livello di trasparenza sulla Politica e sui compensi corrisposti;
- ✓ favorire il corretto coinvolgimento degli organi societari competenti nella valutazione ed approvazione della Politica.

La Relazione è articolata in due sezioni:

- ✓ La prima sezione ha lo scopo di fornire all'Assemblea 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](http://www.monrif.it)) nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket STORAGE ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea, convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023, chiamata ad esprimersi anche per le finalità di cui ai citati artt. 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

## SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

In tale sezione viene illustrata la Politica sulla Remunerazione 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 della stessa.

La Politica sulla Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

La Politica sulla Remunerazione, e in particolare la politica in materia di componenti variabili della remunerazione, sono condotte di modo che contribuiscano: (i) al perseguimento della strategia aziendale, (ii) al perseguimento degli interessi di lungo termine, e (iii) al perseguimento della politica di sostenibilità della Società. Per quanto concerne il contributo della Politica sulla Remunerazione al perseguimento 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. Ciò 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 delle attività prefissate. Per quanto concerne invece il contributo della politica sulla remunerazione, con riferimento ai profili del perseguimento degli interessi a lungo termine, e alla politica di 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 avere un impatto non positivo sulle politiche di sostenibilità e/o sulla 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 dei settori di mercato in cui la Società opera.

**a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, 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 sulla Remunerazione è predisposta dal Comitato per la Remunerazione che la sottopone annualmente all'esame ed all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio delle funzioni aziendali competenti, di eventuali modifiche normative e *best practice*, valuta le revisioni da apportare eventualmente alla Politica sulla Remunerazione sulla base di analisi e resoconti che il Comitato Remunerazione periodicamente svolge, la sottopone quindi al voto dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, co. 2 c.c.

La Politica sulla Remunerazione si articola come segue:

- i) l'Assemblea stabilisce il compenso spettante per la carica a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato. L'Assemblea stabilisce inoltre l'eventuale compenso per i consiglieri con particolari cariche;
- ii) l'Assemblea esprime il voto, vincolante per la Sezione I e consultivo per la Sezione II, sulla Politica sulla Remunerazione 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 sulla Remunerazione e sottoporla all'esame del Consiglio di

# monrif

Amministrazione, di elaborare eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche di eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari;

- vii) Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione sono gli organi responsabili dell'attività di monitoraggio della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e della relativa revisione.

**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 Diego Frattarolo (indipendente e non esecutivo), gli amministratori Lavinia Borea Carnacini (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 15 maggio 2023 e risultano in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza di natura contabile e finanziaria, ritenuta adeguata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. Il Comitato per la Remunerazione, che ha funzioni consultive, propositive e di supervisione delle politiche di remunerazione:

- i) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione della politica per la remunerazione;
- ii) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione 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;
- iii) monitora la concreta applicazione della politica di remunerazione e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- iv) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti strategici;
- v) verifica la sussistenza delle circostanze eccezionali che possono permettere deroghe alla Politica sulla Remunerazione.

Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione può partecipare ogni persona di cui esso stesso ritenga opportuna la presenza, fermo restando che, al fine di evitare ogni tipo di conflitti di interesse, nessun amministratore o dirigente con responsabilità strategiche prende parte o comunque è presente alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengano formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco da lui designato) ha partecipato alle riunioni del Comitato per la Remunerazione dell'esercizio sociale 2023 e così sarà invitato a fare nel corso dell'esercizio sociale 2024.

**c. Come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni**

La Politica sulla Remunerazione è stata elaborata con criteri sostanzialmente analoghi a quelli utilizzati dalla Società per definire i termini e le condizioni del pacchetto retributivo dei propri dipendenti, applicando per questi ultimi politiche retributive che prevedano una struttura di fatto analoga delle remunerazioni e, dunque, tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili), con l'obiettivo di mantenere ed attrarre risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, in un'ottica meritocratica.

**d. Eventuale intervento di esperti indipendenti**

Nel definire la Politica sulla Remunerazione descritta nel presente documento da proporre al Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione non ha ritenuto necessario avvalersi della consulenza di esperti indipendenti.

**e. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente**

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

In coerenza con le finalità generali sopra illustrate, la Politica sulla Remunerazione è basata sui seguenti principi di riferimento:

- (a) adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto dei settori in cui opera il Gruppo e delle caratteristiche dell'attività da esso concretamente svolte, per evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- (b) determinazione di obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili; e
- (c) previsione di livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione ha una durata annuale; ove approvata da parte della prossima Assemblea dei soci convocata per il 30 maggio 2024, tale Politica sostituirà quella precedentemente vigente approvata dall'Assemblea dei soci del 15 maggio 2023.

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione si è tenuto conto degli esiti di un'attività di analisi di benchmark in merito alla presenza nonché al contenuto di eventuali indicatori di performance di sostenibilità ("ESG") utilizzati da n. 8 società appartenenti allo stesso *super sector* di Monrif (c.d. Media), nell'ambito della componente variabile di breve e lungo termine.

La Politica sulla Remunerazione, rispetto alla politica dell'esercizio precedente: (i) introduce per il Presidente e il Vice Presidente una componente variabile di breve termine legata a obiettivi ESG; (ii) modifica la componente variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevedendo obiettivi ESG, e introduce una componente variabile di lungo termine legata al raggiungimento di obiettivi aziendali; (iii) introduce adeguati meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*) delle componenti variabili della remunerazione previste dall'emittente; e (iv) introduce per l'amministratore delegato di Editoriale Nazionale S.r.l., principale controllata operativa del Gruppo, una componente variabile legata al raggiungimento di target di performance aziendali su un orizzonte temporale annuale.

**f. 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**

A tutti gli amministratori (esecutivi e non esecutivi) spetta il compenso fisso deliberato dalla Assemblea, commisurato in base all'impegno richiesto a ciascuno di essi, determinato per tutta la durata del mandato in misura fissa e corrisposto nella misura effettivamente maturata dalla data di nomina.

Il compenso annuale per il Presidente e per il Vice Presidente (che si aggiunge al compenso fisso per la carica deliberato dall'Assemblea, di cui sopra), è suddiviso in una componente fissa (pari al 70% di quanto deliberato dalla Assemblea) e in una componente variabile di breve periodo su base monetaria, pari al 30% di quanto deliberato dalla Assemblea, quest'ultima legata al conseguimento di uno o più obiettivi di sostenibilità (obiettivo "ESG"), di anno in anno definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

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, di cui sopra), è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi ed è determinato per tutta la durata del mandato in misura fissa.

Il compenso attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è basato su una remunerazione fissa. Per il Direttore Amministrativo, in linea con i principi e le raccomandazioni del art. 5 del Codice di Corporate Governance, è altresì prevista una componente variabile su base monetaria legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, che può raggiungere al massimo il 10% della retribuzione annua lorda "RAL", al fine di incentivarne gli 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 proposta del Comitato per la Remunerazione, ha previsto una componente variabile della retribuzione per il Direttore Amministrativo, che si articola in un piano di incentivazione di breve termine, denominato MBO, integrato da una componente differita (Long Term Incentive "LTI") legata al raggiungimento di target di performance su un orizzonte temporale triennale.

Ai sindaci è preclusa ogni forma di remunerazione variabile. Pertanto, il compenso dei sindaci effettivi è fisso ed è determinato in misura adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, oltre che alle caratteristiche dimensionali della Società.

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 in data 29 aprile 2024 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di autorizzare e conferire mandato a un suo procuratore affinché partecipasse in nome e per conto della Società all'assemblea di Editoriale Nazionale S.r.l. e votasse a favore della delibera assembleare volta, tra le altre cose, a conferire un mandato triennale al Dott. Andrea Riffeser Monti, con conseguente rideterminazione della struttura del suo emolumento.

I competenti organi sociali di Editoriale Nazionale S.r.l. hanno dunque deliberato la durata triennale del mandato del Dott. Andrea Riffeser Monti e conferito a favore di quest'ultimo, in qualità di Amministratore Delegato di Editoriale Nazionale S.r.l., un emolumento in misura pari a lordi Euro 360.000,00 su base annua. In aggiunta ad esso, i competenti organi sociali di Editoriale Nazionale S.r.l. hanno previsto a favore del Dott. Andrea Riffeser Monti un emolumento variabile su base monetaria differita fino ad un massimo del doppio della componente fissa per la carica di Amministratore Delegato, in atto al momento dell'avvio del

piano di remunerazione (“**Bonus Target ARM**”), legato al raggiungimento di target di performance aziendali su base annuale, per ciascun esercizio sociale oggetto di mandato, ciò in considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto da quest’ultimo presso Editoriale Nazionale S.r.l., che come noto è la principale controllata operativa del Gruppo e uno dei più importanti soggetti attivi nel settore dell’editoria a livello nazionale, stante anche la necessità di allineare ulteriormente gli interessi del Dott. Andrea Riffeser Monti a quelli degli azionisti.

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

La Società ha stipulato, con una primaria compagnia assicurativa, una polizza per la responsabilità civile degli amministratori, compresi gli indipendenti, dei sindaci, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell’Emittente e delle società controllate. Non sono previsti altri benefici 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.

**h. 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 del compenso annuale del Presidente e del Vice Presidente, come sopra evidenziata (paragrafo f), è legata al conseguimento di uno o più obiettivi ESG, di anno in anno definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Quest’ultimo, nell’esercizio successivo, procede a verificare il raggiungimento degli obiettivi ESG dell’esercizio precedente.

Per l’esercizio sociale 2024, gli obiettivi ESG deliberati per il Presidente e il Vice Presidente sono i seguenti, ciascuno dei quali aventi un peso pari al 25%:

- *iniziative di welfare aziendale per i dipendenti*
- *ottenimento della certificazione ambientale PEFC*
- *esecuzione di programmi formativi in materia ESG a favore della popolazione aziendale*
- *ottenimento della certificazione salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.*

La componente variabile del compenso annuale del Presidente e del Vice Presidente maturerà in misura fissa pari al 25% del totale al raggiungimento del 100% di ciascun dei quattro obiettivi, restando inteso che in caso di raggiungimento di un obiettivo:

- in misura inferiore al 100%, l’obiettivo non si considererà raggiunto.
- In misura pari o superiore al 100%, l’obiettivo si considererà raggiunto nella misura del 100%.

Per quanto riguarda il Direttore Amministrativo, la componente variabile della retribuzione annuale, come sopra evidenziata (al paragrafo f), ne remunera con un incentivo MBO la performance su base annua, ed è connessa alla performance su base annuale di Monrif e al raggiungimento di un obiettivo ESG. L’incentivo è assoggettato ad un massimale, con un obiettivo parametrato al raggiungimento del margine operativo lordo consolidato (“**MOL**” come comunemente definito nella prassi contabile), risultante dal bilancio d’esercizio consolidato della Società approvato anno per anno dall’Assemblea, rettificato dai c.d. costi non ricorrenti, al fine di evitare un rallentamento degli investimenti che potrebbero avere una influenza sul margine operativo lordo consolidato, con effetto contrario alla creazione di valore nel medio e

# monrif

lungo termine. La seguente scaletta rappresenta l'incentivo in base alle diverse percentuali di raggiungimento (da applicare alla RAL) del margine operativo lordo consolidato come sopra indicato:

Margine operativo lordo consolidato	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO MOL				
	<95%	95%	100%	120%	>120%
	Range: 80-120				
Incentivo MBO (% rispetto alla RAL)	0%	5%	8%	10%	10%

Con cadenza annuale, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi del MBO e procede, nell'esercizio successivo, ad una verifica della performance al fine di verificare il raggiungimento di ciascun obiettivo del MBO dell'esercizio precedente.

L'erogazione del premio MBO è subordinata al superamento di una soglia di accesso ESG rappresentato, per l'esercizio sociale 2024, dal completamento e aggiornamento del modello di organizzazione e controllo redatto ai sensi del decreto legislativo 231/2001. Resta dunque inteso che, in caso di mancato raggiungimento di tale soglia al termine del periodo, il premio MBO non sarà corrisposto al Direttore Amministrativo, indipendentemente dal livello di raggiungimento dell'obiettivo di MBO parametrato al raggiungimento del MOL, sopra illustrato.

Al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici di medio/lungo termine e di fidelizzare e motivare le risorse chiave, Monrif ha adottato per il Direttore Amministrativo un sistema di incentivazione LTI, connesso al raggiungimento di obiettivi di volta in volta inseriti nella Relazione sulla Remunerazione e approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

L'incentivo è determinato come percentuale della RAL in atto al momento in cui è stata stabilita la definizione del piano LTI.

La maturazione è annuale e viene corrisposta alla fine dei successivi tre anni; essa è legata al raggiungimento dell'obiettivo annuale secondo la seguente scaletta:

Parametro	% di raggiungimento del target	LTI espresso in percentuale della RAL
75		0,00%
80		5%
85		10%

Per l'esercizio sociale 2024 l'obiettivo definito dal Consiglio di Amministrazione è quello di completare la dichiarazione non finanziaria ("DNF") di Monrif e la rendicontazione societaria di sostenibilità realizzata secondo la Direttiva n. 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive "CSRD"). La CSRD va a modificare la Direttiva 2013/34/UE, concernente l'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario per le imprese di grandi dimensioni, determinando l'obbligo di recepire la Direttiva entro 18 mesi a partire dalla sua pubblicazione (16 dicembre 2022).

Sono, inoltre, possibili componenti variabili di breve termine *una tantum* legate ad esempio a obiettivi di tipo qualitativo (*i.e.*, la realizzazione di progetti) come:

- i) Progetti di riorganizzazione.
- ii) Progetti di M&A.
- iii) Progetti di sviluppo.

Non sono previsti piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Con riferimento al Dott. Andrea Riffeser Monti, Amministratore Delegato di Editoriale Nazionale S.r.l., principale controllata operativa del Gruppo nonché uno dei più importanti soggetti attivi nel settore dell'editoria a livello nazionale, è stato introdotto un emolumento variabile su base monetaria differita (fino ad un massimo del doppio della componente fissa per la carica di Amministratore Delegato, in atto al momento dell'avvio del piano di remunerazione), legata al raggiungimento di target di performance aziendali su base annuale, per ciascun esercizio sociale oggetto di mandato.

L'incentivo è legato al raggiungimento di target di performance aziendali su un orizzonte temporale annuale, approvati dal consiglio di amministrazione di Editoriale Nazionale S.r.l. di anno in anno, consuntivati ed erogati a valle dell'approvazione del bilancio di esercizio di ciascun anno. Per l'esercizio 2024 gli obiettivi definiti dal consiglio di amministrazione di Editoriale Nazionale S.r.l. sono i seguenti:

	<b>Obiettivo</b>	<b>Bonus</b>	<b>Note</b>
A	Livello dei ricavi complessivi almeno pari al 95% del valore dei ricavi indicato nell'ultimo budget pluriennale approvato dal consiglio di amministrazione di Editoriale Nazionale S.r.l.	85% del Bonus Target ARM	In caso di raggiungimento dell'obiettivo: - in misura inferiore al 100%, l'obiettivo non si considererà raggiunto. - In misura pari o superiore al 100%, l'obiettivo si considererà raggiunto nella misura del 100%.
B	Livello dei ricavi pubblicitari cartacei superiore di almeno il 3% del valore di tali ricavi indicato nell'ultimo budget pluriennale approvato dal consiglio di amministrazione di Editoriale Nazionale S.r.l.	5% della differenza tra valore dei ricavi pubblicitari cartacei a budget e degli effettivi ricavi pubblicitari cartacei per l'esercizio in corso, fino ad importo massimo pari al 15% del Bonus Target ARM	In caso di raggiungimento dell'obiettivo in misura inferiore al 100%, l'obiettivo non si considererà raggiunto.

L'erogazione dell'emolumento variabile maturato dal Dott. Andrea Riffeser Monti è subordinata per l'esercizio sociale 2024 alle circostanze per cui:

- i) tale emolumento variabile non determini la violazione da parte della Società e del Gruppo - oltre la soglia massima di sfioramento consentita - dei parametri finanziari indicati nel

# monrif

piano industriale tempo per tempo vigente (e da ultimo nel piano approvato dal Consiglio di Amministrazione di Monrif in data 30 gennaio 2024, richiamati dagli accordi tempo per tempo vigenti col ceto bancario (e da ultimo negli accordi stipulati in data 24 aprile 2024), volti a misurare la sostenibilità del piano di rimborsi concordato tra la Società e il Gruppo e gli istituti bancari e basati sulla posizione finanziaria netta del Gruppo, sull'EBITDA consolidato, sul patrimonio netto consolidato e sulle giacenze di cassa delle società del Gruppo;

- ii) al momento dell'eventuale maturazione di tale emolumento variabile, la Società o il Gruppo non versino già in una situazione di violazione di detti parametri finanziari o comunque di default secondo quanto previsto dagli accordi tempo per tempo vigenti col ceto bancario.

Resta dunque inteso che, nel caso in cui l'erogazione dell'emolumento variabile maturato comporti la violazione dei parametri finanziari anzidetti nei termini suindicati al termine del periodo, ovvero nel caso la Società o il Gruppo già versino in una situazione di violazione di detti parametri finanziari o comunque di default secondo quanto previsto dagli accordi tempo per tempo vigenti col ceto bancario, l'emolumento variabile maturato non sarà corrisposto al Dott. Andrea Riffeser Monti, indipendentemente dal livello di raggiungimento di ciascun obiettivo.

- i. **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.

- j. **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 gli 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.

- k. **I termini di maturazione dei diritti (c.d. *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* della componente variabile (*malus* ovvero *restituzione* di compensi variabili "*claw-back*")**

Sono previsti i termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) e sistemi di pagamento differito descritti al paragrafo (h).

Con riferimento al sistema di incentivazione LTI descritto al paragrafo (h), sono previste clausole di *claw back* e *malus* nei casi in cui, secondo i termini e le condizioni di cui al regolamento del relativo piano di incentivazione LTI, risulti che i relativi obiettivi: (a) siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati; (b) sia stato accertato a carico del Dirigente con Responsabilità Strategiche interessato un comportamento fraudolento o gravemente colposo a danno della Società ovvero lesivo degli

interessi della stessa.

**l. 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.

**m. 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 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di tempo in tempo applicato dalla Società.

Con riferimento al Dott. Andrea Riffeser Monti, Presidente e Amministratore Delegato della controllata Editoriale Nazionale S.r.l. ("EN") che rappresenta la principale società del Gruppo, si evidenzia che non sono stati stipulati con quest'ultimo, accordi che prevedano ulteriori trattamenti in merito all'assegnazione o al mantenimento di benefici non monetari, né contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione del mandato, né sono previsti ulteriori trattamenti per le ipotesi di cessazione dalla carica.

**n. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

L'Emittente ha stipulato, con una primaria compagnia assicurativa, una polizza per la responsabilità civile degli amministratori, compresi gli indipendenti, dei sindaci, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'Emittente e delle società controllate.

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 g), non è prevista alcuna altra copertura previdenziale o pensionistica diversa da quelle obbligatorie.

**o. 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 f).

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

**p. 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 sulla Remunerazione è stata redatta senza l'utilizzo di politiche di altre società. Si

# monrif

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.

- q. Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento OPC, 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 sulla Remunerazione in casi eccezionali, ai sensi e per gli effetti dell'art.123-ter, comma 3-bis del TUF e dell'art. 84-quater comma 2-bis lettera c) del Regolamento Emittenti e dunque per tali intendendosi solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica sulla Remunerazione è necessaria 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 (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), la Società potrà derogare ai seguenti elementi della Politica sulla Remunerazione:

- i) variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- ii) 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;
- iii) 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;
- iv) attribuzione di un *bonus* monetario *una tantum*;
- v) 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 del Collegio Sindacale.

## 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 sulla remunerazione definita per l'esercizio 2023 è stata oggetto di verifica del Comitato per la Remunerazione in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nelle riunioni del 3 e del 12 aprile 2024. 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 2023, alla politica sulla remunerazione 2022.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 8-bis, TUF, 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 2023. L'Assemblea del 15 maggio 2023 ha deliberato, in relazione al mandato degli Amministratori per l'esercizio 2023, la determinazione di un compenso annuo complessivo pari a Euro 274.000 quale emolumento per gli Amministratori, di cui, Euro 12.000 per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, ulteriori Euro 100.000 al Presidente Dott. Andrea Riffeser Monti e ulteriori Euro 30.000 al Vice Presidente Dott. Matteo Riffeser Monti.

L'Assemblea del 15 maggio 2023 ha deliberato, in relazione al mandato triennale del Collegio Sindacale, un compenso annuo di Euro 18.000 con una maggiorazione del 50% per il presidente.

L'Amministratore Delegato della principale società controllata, Editoriale Nazionale S.r.l. ha percepito solo un emolumento fisso oltre a un'auto aziendale ad uso promiscuo.

## PARTE PRIMA

### 1.1 CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AGLI ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO, SI INDICANO LE INFORMAZIONI CHE SEGUONO EVENTUALE ESISTENZA DI TALI ACCORDI

Non sono previsti accordi che prevedano indennità a favore degli Amministratori Esecutivi 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 dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro di tempo in tempo applicato dalla Società.

#### **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 collettivo nazionale.

#### **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.

#### **Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa.**

Con riferimento alla componente variabile annuale della remunerazione, si segnala che tale

fattispecie non si è realizzata.

**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.

**Altri compensi attribuiti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma**

Nel corso dell'esercizio 2023 la Società ha accantonato la quota variabile maturata a favore del Dirigente con Responsabilità Strategica, dott. Nicola Natali, come specificato nella relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti relativa all'esercizio 2022.

## 1.2 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2023

Nel corso dell'esercizio 2023 non si sono verificati casi di applicazione di deroghe alla politica sulla remunerazione 2023.

## 1.3 INFORMAZIONI SULL'APPLICAZIONI DI MECCANISMI DI CORREZIONE *EX POST* DELLA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

Nell'esercizio 2023, la Società non ha fatto applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (e.g., "*malus*" e/o "*claw-back*").

## 1.4 INFORMAZIONI DI CONFRONTO

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 del contesto macroeconomico in cui opera il Gruppo, con evidenti impatti sul bilancio consolidato della Società.

Per quanto riguarda l'analisi delle remunerazioni dei soggetti interessati dalla Relazione, in confronto con la retribuzione media dei dipendenti della Società, si segnala che la remunerazione del Presidente e dei dipendenti strategici è rimasta costante.

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 settori stati impattati in maniera avversa dalle variabili economiche sopracitate, è stato necessario ricorrere ampiamente all'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

## 1.5 INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA DEL 15 MAGGIO 2023 SULLA SEZIONE SECONDA DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Il voto dell'Assemblea della Società che si è tenuta nel 2023 sulla Sezione II della Relazione è stato come di seguito rappresentato:

	n. diritti di voto	% su diritti di voto	% su capitale rappresentato
Capitale rappresentato in Assemblea con diritto di voto	190.841.459	71,44%	100%
Voti favorevoli alla delibera	190.841.459	71,44%	100%

## **PARTE SECONDA – ALLEGATI**

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

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

**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						
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>														
<b>Andrea L. Riffeser Monti</b>	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	112.000,00	-	-	-	-	-	112.000,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Presidente	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	15.000,00	-	-	-	7.692,00	-	22.692,00	-	-	
		Amministratore delegato	01.01.2023-31.12.2023			1.085.000,00	-	-	-	-	1.085.000,00	-	-	
	(III) Totale				<b>1.212.000,00</b>	-	-	-	<b>7.692,00</b>	-	<b>1.219.692,00</b>	-	-	
<b>Matteo Riffeser Monti</b>	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Vicepresidente	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	42.000,00	-	-	-	-	-	42.000,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Dirigente con resp. strategiche				145.041,49	-	-	-	5.171,46	-	150.212,95	-	-
		Presidente		(*) 31.12.2023	45.000,00	-	-	-	15.394,45	-	60.394,45	-	-	
		Amministratore				-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale				<b>232.041,49</b>	-	-	-	<b>20.565,91</b>	-	<b>252.607,40</b>	-	-	
<b>Sara Riffeser Monti</b>	I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-	
		Amministratore	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Dirigente con resp. strategiche				147.986,82	-	-	-	-	-	147.986,82	-	-
		Presidente			(*) 31.12.2023	22.000,00	-	-	-	10.856,26	-	32.856,26	-	-
		Amministratore			(*) 31.12.2025	10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
		Amministratore		(*) 31.12.2023	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-	
(III) Totale				<b>223.986,82</b>	-	-	-	<b>10.856,26</b>	-	<b>234.843,08</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 Camillo Cefis	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-	
		Membro Comitato Remunerazione			-	3.000,00	-	-	-	-	-	3.000,00	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Presidente		(*) 31.12.2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Amministratore		(*) 31.12.2025	12.000,00	-	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-
	(III) Totale					24.000,00	3.000,00	-	-	-	27.000,00	-	-	
Mario Cognigni	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-	
		Presidente Controllo Rischi e Parti Correlate			-	5.000,00	-	-	-	-	-	5.000,00	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale					12.000,00	5.000,00	-	-	-	17.000,00	-	-	
Giorgio Giatti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-	
		Membro Controllo Rischi e Parti Correlate			-	3.000,00	-	-	-	-	-	3.000,00	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Amministratore			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale					12.000,00	3.000,00	-	-	-	15.000,00	-	-	
Stefania Pellizzari	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-	
		Presidente Comitato Remunerazione	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	-	5.000,00	-	-	-	-	5.000,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale					12.000,00	5.000,00	-	-	-	17.000,00	-	-	
Claudio Berretti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-	
		Presidente Comitato Controllo e Rischi	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	-	5.000,00	-	-	-	-	5.000,00	-	-	
		Membro Comitato Parti Correlate			-	3.000,00	-	-	-	-	3.000,00	-	-	

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					
		Membro Controllo Rischi e Parti Correlate	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	-	3.000,00	-	-	-	-	3.000,00	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>12.000,00</b>	<b>11.000,00</b>	-	-	-	-	<b>23.000,00</b>	-	-
Adriana Carabellese	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>12.000,00</b>	-	-	-	-	-	<b>12.000,00</b>	-	-
Lavinia Borea Carnacini	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-
		Membro Comitato Remunerazione			-	3.000,00	-	-	-	-	-	3.000,00	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>12.000,00</b>	<b>3.000,00</b>	-	-	-	-	<b>15.000,00</b>	-	-
Elena David	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2023-12.08.2023	(*) 31.12.2025	7.331,51	-	-	-	-	-	7.331,51	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>7.331,51</b>	-	-	-	-	-	<b>7.331,51</b>	-	-
Maria Angela Torrente	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	13.11.2023-31.12.2023	(*) (**) 31.12.2023	1.578,08	-	-	-	-	-	1.578,08	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>1.578,08</b>	-	-	-	-	-	<b>1.578,08</b>	-	-
Diego Frattarolo	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2023-31.12.2023	(*) 31.12.2025	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-
		Presidente Comitato Remunerazione			-	5.000,00	-	-	-	-	-	5.000,00	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>12.000,00</b>	<b>5.000,00</b>	-	-	-	-	<b>17.000,00</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					
Simona Cosma	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	(*)(***)	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-
		Membro Comitato Controllo e Rischi			-	3.000,00	-	-	-	-	3.000,00	-	-
		Membro Comitato Remunerazione			-	3.000,00	-	-	-	-	3.000,00	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				12.000,00	6.000,00	-	-	-	-	18.000,00	-	-
Flavia Scarpellini	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	(*)(***)	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-
		Membro Comitato Parti Correlate			-	3.000,00	-	-	-	-	3.000,00	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				12.000,00	3.000,00	-	-	-	-	15.000,00	-	-
n.3 Dirigenti Strategici	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Dirigente con resp. strategiche	01.01.2023-31.12.2023	(*)	127.747,07	-	-	-	5.191,20	-	132.938,27	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate	Dirigente con resp. strategiche			429.042,30	-	-	-	5.079,72	-	434.122,02	-	-
		Amministratore			10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
		Amministratore			20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
		Presidente			20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
					20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
	(III) Totale						626.789,37	-	-	-	10.270,92	-	637.060,29

(\*) Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio

(\*\*) Cooptato in data 13 novembre 2023

(\*\*\*) Carica cessata con approvazione bilancio 31.12.2022

Nome e cognome	Tipologia	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e 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					
<b>COLLEGIO SINDACALE</b>													
<b>Franco Piero Pozzi</b>	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2022-31.12.2022	31.12.2022 <sup>(*)</sup>	22.500,00	-	-	-	-	-	22.500,00	-	-
			01.01.2023-31.12.2023	31.12.2025 <sup>(*)</sup>	27.000,00	-	-	-	-	-	27.000,00	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>49.500,00</b>	-	-	-	-	-	<b>49.500,00</b>	-	-
<b>Amedeo Cazzola</b>	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco Effettivo	01.01.2022-31.12.2022	31.12.2022 <sup>(*)</sup>	15.000,00	-	-	-	-	-	15.000,00	-	-
			01.01.2023-31.12.2023	31.12.2025 <sup>(*)</sup>	18.000,00	-	-	-	-	-	18.000,00	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>33.000,00</b>	-	-	-	-	-	<b>33.000,00</b>	-	-
<b>Elena Agliandolo</b>	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sindaco Effettivo	01.01.2022-31.12.2022	31.12.2022 <sup>(*)</sup>	15.000,00	-	-	-	-	-	18.000,00	-	-
			01.01.2023-31.12.2023	31.12.2025 <sup>(*)</sup>	18.000,00	-	-	-	-	-	18.000,00	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>33.000,00</b>	-	-	-	-	-	<b>33.000,00</b>	-	-

(\*) 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, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Nr. Azioni possedute al 31.12.2022	Nr. Azioni acquistate/sottoscritte nell'anno 2023	Nr. Azioni vendute nell'anno 2023	Nr. Azioni possedute al 31.12.2023
Andrea Riffeser Monti	Presidente	Monrif S.p.A.	846.478	-	-	846.478
		Monrif S.p.A. (tramite società controllata)	11.569.218	-	-	11.569.218
Matteo Riffeser Monti	Vice Presidente	Monrif S.p.A.	217.272	50.000	-	267.272
Giorgio Camillo Cefis	Amministratore	Monrif S.p.A.	3.905	-	-	3.905
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.	65.830	9.984	-	75.814
		Poligrafici Printing S.p.A.	16.679	8.000	8.000	16.679
Dirigenti con responsabilità strategiche	Direttore generale	Monrif S.p.A.	7.547	-	-	7.547
		Poligrafici Printing S.p.A.	-	-	-	-