



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

Ai sensi degli artt. 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti Consob

Emittente: POLIGRAFICA S. FAUSTINO S.P.A.

Sito Web: [www.psf.it](http://www.psf.it)

Data di approvazione: 06.03.2020

Successivamente integrata in data 07.04.2020

## **GLOSSARIO**

**Assemblea / Assemblea degli Azionisti:** l'assemblea degli azionisti di Poligrafica S. Faustino S.p.A..

**Codice / Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

**Codice Civile / C.C.:** il codice civile.

**Consiglio / Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione di Poligrafica S. Faustino S.p.A..

**Emittente o Società:** Poligrafica S. Faustino S.p.A..

**Esercizio:** l'esercizio sociale a cui si riferisce la relazione.

**Gruppo:** Gruppo Poligrafica S. Faustino.

**Regolamento Emittenti Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

**Regolamento Parti Correlate Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

**TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

### **PREMESSA**

La Politica di Remunerazione, che definisce le finalità perseguite e i principi che sono alla base della determinazione delle retribuzioni degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei responsabili con responsabilità strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2020 su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data. Successivamente, in data 07.04.2020, l'amministratore delegato Giuseppe Frigoli, munito dei necessari poteri, ha integrato e rettificato della Relazione medesima al fine di adeguarla alla normativa vigente.

La presente Relazione sulla Remunerazione (**Relazione**) si articola in due sezioni:

- Sezione I: Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2020
- Sezione II: Resoconto sulla remunerazione per l'esercizio 2019

La Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob. Nella sua stesura si è tenuto conto dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate Consob, così come recepito nella procedura adottata dalla Società in data 12 novembre 2010, l'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sempre che queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione.

Il Resoconto relativo all'esercizio 2019, presentato per informativa all'Assemblea, fornisce un consuntivo in materia di remunerazione evidenziandone la coerenza con la Politica in materia di remunerazione approvata dalla Società nell'esercizio precedente.

### SEZIONE I

#### **Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione**

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale.

#### **L'Assemblea degli azionisti:**

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, del comitato esecutivo se nominato nonché del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3) C.C.;
- delibera sulla Sezione I della Relazione con potere vincolante in conformità a quanto previsto dall'art. 123, comma 3 ter del TUF;
- delibera sulla Sezione II della Relazione, senza potere vincolante;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

#### **Il Consiglio di Amministrazione:**

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto da consiglieri non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti; almeno un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, predisposta in conformità dei criteri e principi applicativi di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina, da sottoporre all'Assemblea degli azionisti;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF e ne cura l'attuazione.

**Il Comitato per la Remunerazione**, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sin dal 2001 secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti; almeno un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

In seguito al rinnovo dell'organo amministrativo, il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 18 aprile 2019, ha nominato al proprio interno i seguenti consiglieri quali componenti del Comitato per la Remunerazione:

- Carlo Alberto Carnevale Maffé - Presidente (indipendente)
- Alberto Piantoni (indipendente)
- Ilaria Frigoli (non esecutivo)

La composizione è rimasta invariata rispetto al precedente esercizio.

## **Relazione sulla remunerazione**

---

Conformemente alle previsioni del Codice il Comitato risulta quindi composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

Successivamente alla nomina non si sono registrate variazioni nella composizione del Comitato.

I consiglieri Alberto Piantoni e Carlo Alberto Carnevale Maffè possiedono un'esperienza in materia contabile e finanziaria ritenuta adeguata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina alla luce delle loro precedenti esperienze professionali.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce ogni qualvolta il suo Presidente lo ritenga opportuno, ovvero quando ne sia fatta richiesta da almeno un componente e, comunque, con frequenza adeguata al corretto svolgimento dei propri compiti.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato si è riunito due volte. Le riunioni hanno avuto una durata di circa mezz'ora. Per l'esercizio 2020 sono previste due riunioni di cui una già tenutesi in data 6 marzo.

Il Comitato per la Remunerazione:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione circa la remunerazione degli amministratori delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche o ai quali siano attribuite deleghe specifiche;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi nonché sulla corretta individuazione e fissazione degli obiettivi di performance;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sull'adozione della politica per la remunerazione;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione;
- esamina e sottopone al Consiglio di Amministrazione il rendiconto sulle remunerazioni corrisposte ai componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Il Comitato ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, qualora ne venga ravvisata la necessità.

La documentazione e le informazioni disponibili (e, in ogni caso, quelle necessarie) sono trasmesse a tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione con anticipo sufficiente per esprimersi rispetto alla riunione.

Per la validità delle riunioni del Comitato per la Remunerazione è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e le determinazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei componenti presenti. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione possono tenersi anche mediante mezzi di telecomunicazione e sono regolarmente verbalizzate e trascritte su apposito libro.

Non sono state destinate risorse finanziarie al Comitato in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei propri compiti, dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente.

La Politica di Remunerazione è stata pertanto delineata e approvata dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione.

## **Relazione sulla remunerazione**

---

Il **Collegio Sindacale** esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

### **Finalità e linee generali della Politica di Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

La remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di performance.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la politica sulla remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- la componente variabile prevede un limite massimo;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- nella valutazione dell'idoneità della componente fissa a remunerare la prestazione del soggetto interessato viene preso in considerazione anche quanto eventualmente percepito dallo stesso nelle altre società del Gruppo;
- gli obiettivi di performance sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- la corresponsione della componente variabile è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione;
- la previsione di intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti della remunerazione versate, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

### **Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento della Società è quello di trovare accordi per definire il rapporto in modo consensuale. Ciò posto la Società non ha formalizzato una specifica politica in proposito.

È possibile prevedere per gli Amministratori Delegati un'indennità in caso di cessazione del rapporto di amministrazione il cui ammontare che, di regola e salvo casi eccezionali, non potrà superare un ammontare corrispondente al 40% della relativa remunerazione fissa agli stessi complessivamente riconosciuta nell'arco del mandato.

La corresponsione di una specifica indennità potrà essere riconosciuta, inoltre, sempre previa valutazione dei competenti organi sociali, nei seguenti casi:

- risoluzione ad iniziativa della Società non sorretta da giusta causa;

## **Relazione sulla remunerazione**

---

- risoluzione ad iniziativa dell'Amministratore per giusta causa, intendendosi, in via esemplificativa, la sostanziale modifica del ruolo o delle deleghe attribuite e/o i casi di cd. Opa "ostile".

Nelle ipotesi sopra descritte l'indennità potrà essere pari a due annualità del compenso annuo lordo (componente fissa).

### **Riferimento alle politiche retributive di altre società.**

Nella definizione della politica sulla remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

### **Principali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente**

La Politica di remunerazione 2020 conferma, sia in termini di principi che di meccanismi retributivi, l'impostazione applicata l'anno precedente.

### **Remunerazione degli amministratori**

#### **Amministratori delegati**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2019, sono stati nominati amministratori delegati i consiglieri Alberto Frigoli, Giuseppe Frigoli ed Emilio Frigoli. Agli stessi sono stati attribuiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nessuno escluso o eccettuato, salvo quelli espressamente vietati dall'art. 2381 C.C..

La remunerazione degli Amministratori delegati, determinata in base alle dimensioni e alla struttura della Società, è così composta:

- una componente fissa, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi – risultati economici – misurati e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore a 36 mesi.

L'ammontare della componente fissa e variabile viene determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti e dei compiti assegnati. Per la valutazione circa l'idoneità della componente fissa a remunerare gli amministratori delegati qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati va considerato anche il compenso fisso eventualmente percepito dagli stessi nelle altre società del Gruppo.

La componente variabile verrà corrisposta con cadenza triennale al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione (parametrati sui risultati consolidati del Gruppo) con pagamento differito al termine dell'esercizio di maturazione.

La componente variabile non può superare il 50% dell'importo stabilito per il compenso fisso (prendendo come base di riferimento quanto corrisposto complessivamente nel triennio). Nel rispetto dei predetti parametri testé indicati è possibile prevedere piani di remunerazione su base azionaria.

## **Relazione sulla remunerazione**

---

Le spese sostenute dagli Amministratori delegati per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari.

### **Amministratori esecutivi**

All'interno della Società non ci sono amministratori esecutivi.

È da considerare comunque amministratore esecutivo Giovanni Frigoli in quanto amministratore delegato delle società controllate Linkonline S.r.l. e Sanfaustino Label S.r.l. che sono entrambe considerate strategicamente rilevanti per il Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi, determinata in base alle dimensioni e alla struttura della Società, è così composta:

- una componente fissa, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi – risultati economici – misurati e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore a 36 mesi.

L'ammontare della componente fissa e variabile viene determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti e dei compiti assegnati. Per la valutazione circa l'idoneità della componente fissa a remunerare gli amministratori delegati qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati va considerato anche il compenso fisso eventualmente percepito dagli stessi nelle altre società del Gruppo.

La componente variabile verrà corrisposta con cadenza triennale al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione (parametrati sui risultati consolidati del Gruppo) con pagamento differito al termine dell'esercizio di maturazione.

La componente variabile non può superare il 30% dell'importo stabilito per il compenso fisso (prendendo come base di riferimento quanto corrisposto complessivamente nel triennio). Nel rispetto dei predetti parametri testé indicati, è possibile prevedere piani di remunerazione su base azionaria.

Le spese sostenute dagli Amministratori esecutivi per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari.

### **Amministratori non esecutivi**

A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto esclusivamente un compenso fisso.

Per i consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato per la Remunerazione, entrambi composti da Amministratori non esecutivi, non è prevista la corresponsione di un compenso aggiuntivo né di un gettone di presenza.

Le spese sostenute dagli Amministratori non esecutivi per lo svolgimento del loro incarico non vengono rimborsate dalla Società.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari.

### **Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche**

## **Relazione sulla remunerazione**

---

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati per gli amministratori delegati ed è composta da:

- da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dalla Società nel triennio, periodo ritenuto coerente con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi.

La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non inferiore al 20% di detta remunerazione.

Non è prevista la corresponsione di benefici non monetari.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche è previsto il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico.

### **Meccanismi di incentivazione del Responsabile della funzione di Internal Audit e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari**

In relazione al Responsabile della funzione di Internal Audit si ricorda che, trattandosi di soggetto esterno alla Società, non è previsto in suo favore alcun incentivo.

Per quanto riguarda il Dirigente Preposto, invece, non è previsto alcun incentivo ritenendo il compenso fisso ad esso spettante comunque sufficiente e coerente con i compiti assegnati.

### **Considerazioni ulteriori sulla remunerazione degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche.**

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione di amministratori e dirigenti, la società non prevede, allo stato, l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari. E' prevista la formalizzazione di un piano per l'assegnazione di azioni che verrà sottoposto all'approvazione dell'assemblea nel prossimo esercizio. Per le medesime ragioni non sono vigenti clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

La Società non prevede una politica retributiva diversificata in relazione agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione nei comitati ed allo svolgimento di particolari incarichi

### **Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie**

Non esistono coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, ad eccezione, di una polizza di Responsabilità Civile verso Terzi (RCT) e Prestatori di Lavoro (RCO) a copertura dei rischi gravanti sulla società in conseguenza di responsabilità civile nei confronti dei terzi e dei dipendenti connessa allo svolgimento di tutte le attività che ne costituiscono l'oggetto sociale.

## **SEZIONE II**

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegare nella seconda parte, gli emolumenti corrisposti ai componenti degli organi di

## Relazione sulla remunerazione

---

amministrazione e di controllo in linea con la Politica sulla Remunerazione 2018, e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute.

### Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione

L'assemblea degli azionisti tenutasi il 18 aprile 2019 ha determinato il compenso complessivo da corrispondere al Consiglio di Amministrazione, a partire dal 1° maggio 2019, nella misura di € 221.288,00.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 10 maggio 2019, ha fissato il compenso fisso nella misura di seguito specificata (invariato rispetto al precedente esercizio) per ogni singolo consigliere:

- Alberto Frigoli (Presidente e amministratore delegato): € 118.000,00
- Alberto Piantoni, Carlo Alberto Carnevale Maffé, Andrea Collalti, Ilenia Frigoli, Maurizia Frigoli, Elisa Frigoli, Maristella Pedrinelli, Francesca Cropelli (amministratori non esecutivi): € 12.911,00.

Nessun compenso fisso è stato determinato per i consiglieri Giuseppe Frigoli, Emilio Frigoli, Francesco Frigoli e Giovanni Frigoli alla luce di quanto percepito dagli stessi a titolo di compenso fisso dalle società controllate Linkonline S.r.l. e Sanfaustino Label S.r.l..

In linea con quanto previsto dalla Politica della Remunerazione, una parte della remunerazione degli amministratori delegati è legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente. Tale parte variabile, determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, è così determinata:

- per ciascun amministratore delegato

Utile netto	Compenso variabile
€ 3.500.000	€ 80.000
€ 4.000.000	€ 90.000
€ 4.500.000	€ 100.000
€ 5.000.000	€ 150.000

- per ciascun amministratore esecutivo

Utile netto	Compenso variabile
€ 3.500.000	€ 60.000
€ 4.000.000	€ 65.000
€ 4.500.000	€ 70.000
€ 5.000.000	€ 100.000

I dati sopra indicati si riferiscono all'utile netto che verrà realizzato nel triennio 2019 – 2021.

Non sono stati corrisposti compensi aggiuntivi per la partecipazione a comitati.

Nel corso dell'Esercizio, i consiglieri di amministrazione hanno percepito gli emolumenti indicati nella "tabella 1 – Schema 7-bis" di seguito allegata.

### Compensi corrisposti all'organo di controllo

L'emolumento annuo lordo spettante al Collegio Sindacale è stato determinato dall'Assemblea degli azionisti in occasione della nomina dell'organo di controllo avvenuta in data 18 aprile 2019 tenuto conto dell'impegno richiesto, della rilevanza del ruolo ricoperto nonché delle caratteristiche dimensionali e settoriali della società, in proporzione ai ricavi delle vendite e delle prestazioni, ossia in misura pari allo 0,050% del predetto valore per il Presidente e dello 0,033% per i membri effettivi.

## **Relazione sulla remunerazione**

---

### **Compensi corrisposti ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono presenti all'interno della Società Dirigenti con responsabilità strategiche né Direttori Generali.

Tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dagli amministratori delegati nel rispetto delle competenze riservate al Consiglio di Amministrazione.

### **Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, comma 1, lettera i), TUF)**

Non sono stati stipulati accordi tra l'Emittente e gli amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Nel corso dell'Esercizio 2019 nessun amministratore è cessato dalla carica.

### **Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

Non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

**Tabella 1 Schema 7-bis**

**Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per il quale è stata ricoperta la carica	Scadenza	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					
<b>Alberto Frigoli</b>	Presid. e AD	01.01.2019 31.12.2019	Approvazione bilancio 2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				118					118		
Compensi da società controllate e collegate				0					0		
Totale				118					118		
<b>Giuseppe Frigoli</b>	AD	01.01.2019 31.12.2019	Approvazione bilancio 2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				0					0		
Compensi da società controllate e collegate				307,5					307,5		
Totale				307,5					307,5		
<b>Emilio Frigoli</b>	AD	01.01.2019 31.12.2019	Approvazione bilancio 2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				0					0		
Compensi da società controllate e collegate				307,5					307,5		
Totale				307,5					307,5		
<b>Francesco Frigoli</b>	Amministr.	01.01.2019 31.12.2019	Approvazione bilancio 2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				0					0		
Compensi da società controllate e collegate				130					130		
Totale				130					130		
<b>Giovanni Frigoli</b>	Amministr.	01.01.2019 31.12.2019	Approvazione bilancio 2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				0					0		
Compensi da società controllate e collegate				307,5					307,5		
Totale				307,5					307,5		
<b>Alberto Piantoni</b>	Amministr.	01.01.2019 31.12.2019	Approvazione bilancio 2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				12,9					12,9		
Compensi da società controllate e collegate				0					0		
Totale				12,9					12,9		
<b>Carlo Alberto Carnevale</b>	Amministr.	01.01.2019 31.12.2019	Approvazione bilancio 2021								

<b>Maffé</b>		019								
Compensi nella società che redige il bilancio				12,9					12,9	
Compensi da società controllate e collegate				0					0	
Totale				12,9					12,9	
<b>Andrea Collalti</b>	Amministr.	01.01.2 019 31.12.2 019	Approvazione bilancio 2021							
Compensi nella società che redige il bilancio				12,9					12,9	
Compensi da società controllate e collegate				0					0	
Totale				12,9					12,9	
<b>Ilaria Frigoli</b>	Amministr.	01.01.2 019 31.12.2 019	Approvazione bilancio 2021							
Compensi nella società che redige il bilancio				12,9					12,9	
Compensi da società controllate e collegate				0					0	
Totale				12,9					12,9	
<b>Maurizia Frigoli</b>	Amministr.	01.01.2 019 31.12.2 019	Approvazione bilancio 2021*							
Compensi nella società che redige il bilancio				12,9				17,5	30,4	
Compensi da società controllate e collegate				0				0	0	
Totale				12,9				17,5	30,4	
<b>Elisa Frigoli</b>	Amministr.	01.01.2 019 31.12.2 019	Approvazione bilancio 2021							
Compensi nella società che redige il bilancio				12,9					12,9	
Compensi da società controllate e collegate				0					0	
Totale				12,9					12,9	
<b>Maristella Pedrinelli</b>	Amministr.	01.01.2 019 31.12.2 019	Approvazione bilancio 2021							
Compensi nella società che redige il bilancio				12,9					12,9	
Compensi da società controllate e collegate				0					0	
Totale				12,9					12,9	
<b>Francesca Cropelli</b>	Amministr.	01.01.2 019 31.12.2 019	Approvazione bilancio 2021							
Compensi nella società che redige il bilancio				12,9					12,9	
Compensi da società controllate e collegate				0					0	
Totale				12,9					12,9	

\* incarico cessato con effetto dal giorno 31.01.2020 in seguito alla presentazione delle dimissioni dalla carica di amministratore

### Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di controllo

Nome e Cognome	Carica	Periodo per il quale è stata ricoperta la carica	Scadenza	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					
<b>Francesco Curone</b>	Presid.	01.01.2019 31.12.2019	Approvazione bilancio 2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				5,4					5,4		
Compensi da società controllate e collegate				8					8		
Totale				13					13		
<b>Umberto Bisesti</b>	Membro effettivo	01.01.2019 31.12.2019	Approvazione bilancio 2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				3,6					3,6		
Compensi da società controllate e collegate				8,5					8,5		
Totale				11,8					11,8		
<b>Mariagrazia Bisesti</b>	Membro effettivo	01.01.2019 31.12.2019	Approvazione bilancio 2021								
Compensi nella società che redige il bilancio				3,6					3,6		
Compensi da società controllate e collegate				0					0		
Totale				3,3					3,3		

**Schema 7-ter**

**Partecipazioni detenute nella società dai componenti degli organi di amministrazione e controllo**

<b>Nome e Cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>Società partecipata</b>	<b>Numero azioni possedute al 31.12.2018</b>	<b>Numero azioni acquistate</b>	<b>Numero azioni vendute</b>	<b>Numero azioni possedute al 31.12.2019</b>
<b>Alberto Frigoli</b>	Presidente e AD	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107.807	0	0	107.807
<b>Giuseppe Frigoli</b>	AD	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107.127	0	0	107.127
<b>Emilio Frigoli</b>	AD	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107.686	0	0	107.686
<b>Francesco Frigoli</b>	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	110.059	0	0	110.059
<b>Giovanni Frigoli</b>	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107.909	0	0	107.909
<b>Alberto Piantoni</b>	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Carlo Alberto Carnevale Maffé</b>	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Andrea Collalti</b>	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	60.791	0	0	60.791
<b>Ilaria Frigoli</b>	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Maurizia Frigoli</b>	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Elisa Frigoli</b>	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Maristella Pedrinelli</b>	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Francesca Cropelli</b>	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Francesco Curone</b>	Presidente del Collegio sindacale	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Umberto Bisesti</b>	Membro effettivo	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Mariagrazia Bisesti</b>	Membro effettivo	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0

## **REMUNERATION REPORT**

Pursuant to art. 123-*ter* TUF and art. 84-*quater* of the CONSOB Issuers Regulation

Issuer: POLIGRAFICA S. FAUSTINO S.P.A.

Website: [www.psf.it](http://www.psf.it)

Date of approval: March 6, 2020

Subsequently integrated on 07.04.2020

---

### GLOSSARY

**Meeting / Shareholders' Meeting:** the Shareholders' meeting of Poligrafica S. Faustino S.p.A.

**Code / Self-discipline Code:** Self-discipline Code of quoted company approved on July 2018 by committee for corporate governance and approved by Borsa Italiana Sapa, Abi, Ania, Assogestioni, Assonime and Confindustria.

**Cod. Civ. / C.C.:** Civil Code.

**Board:** Board of Directors of Poligrafica S. Faustino S.p.A..

**Issuer or Company:** Poligrafica S. Faustino S.p.A..

**Exercise:** the accounting year covered by the report.

**Group:** Poligrafica S. Faustino Group.

**Consob Issuer Regulation:** Regulation issued by Consob with decision n. 11971/1999 in matter of issuers.

**Consob Regulation Related Parties:** the regulation issued by Consob with deliberation n.17221 of 12 March 2010 (as next modified) in matter of correlated parts.

**TUF:** Italian Legislative Decree of February 24, 1998, n. 58 ("*Testo Unico della Finanza*").

### INTRODUCTION

The Remuneration Policy, which sets out the objectives pursued and the principles that are the basis of the determination of the remuneration of the administrative, general managers and managers with strategic responsibilities, has been approved by the Board of Directors on March 8, 2019 at the proposal of the Remuneration Committee met on the same date.

Subsequently, on 07.04.2020, the CEO Giuseppe Frigoli, equipped with the necessary powers, integrated and corrected the Report in order to adapt it to current legislation.

This Remuneration Report (the "Report") is divided into two sections:

- Section I: Remuneration policy for 2020;
- Section II: Remuneration Statement for 2019.

The Report was prepared pursuant to art. 123-ter of the TUF and art. 84-quater of the Consob Issuers Regulation. It was drafted in accordance with art. 6 of the Code of Conduct.

As provided by Consob Related Parties Regulation no. 17221, as implemented in the procedure adopted by the Company on November 12, 2010, the approval of the Remuneration Policy by the Shareholders' Meeting exempts the Company from applying the above procedure for transactions with related parties in the deliberations on the remuneration of directors and key management personnel, provided the latter are consistent with the Remuneration Policy.

The report for the year 2018, presented for information to the shareholders, provides a final on remuneration highlighting consistency with the policy on remuneration approved by the Company in the previous year.

## Remuneration Report

---

### SECTION I

#### Those involved in the preparation and approval of the Remuneration Policy

The main parties and bodies involved in the preparation and approval of the Remuneration Policy are the Shareholders' Meeting, the Board of Directors, the Remuneration Committee and the Board of Auditors.

#### Shareholders' Meeting:

- determines the remuneration of the members of the Board of Directors, the Executive Committee, if appointed, and the Board of Auditors pursuant to Article 2364, paragraph 1, no. 3) Civil Code;
- deliberates on Section I of the Report with binding power in accordance with the provisions of art. 123, paragraph 3 ter of the TUF;
- deliberates on Section II of the Report, without binding power;
- decide on any remuneration plans based on shares or other financial instruments intended for directors, employees and collaborators, including the managers with strategic responsibilities, pursuant to Article 114-bis of the TUF.

#### Board of Directors:

- constitutes an internal Remuneration Committee composed of non-executive directors, most of whom are independent; at least one member of the Committee must possess sufficient knowledge and experience in financial matters;
- determines the remuneration of directors holding particular positions, after consulting the Board of Auditors and on the proposal of the Remuneration Committee;
- defines, on the proposal of the Remuneration Committee, the Remuneration Policy;
- approve the Remuneration Report, prepared in accordance with the criteria and application principles of art. 6 of the Code of Conduct, to be submitted to the shareholders;
- prepares, with the assistance of the Compensation Committee, any plans of remuneration based on shares or other financial instruments intended for directors, employees and collaborators, including the managers with strategic responsibilities, submit them for approval of Shareholders' meeting pursuant to Article 114-*bis* of TUF and will ensure its implementation.

**Remuneration Committee**, established within the Board of Directors since 2001 in accordance with the Code of Conduct, is composed exclusively of non-executive directors, most of whom are independent; at least one member of the Committee must possess sufficient knowledge and experience in financial matters.

Following the renewal of the Board of Directors, the Board by resolution of April 18, 2019, appointed the following internal directors as members of the Remuneration Committee:

- Carlo Alberto Carnevale Maffé - Chairman (independent)
- Alberto Piantoni (independent)
- Ilaria Frigoli (non-executive)

The composition remained unchanged in comparison to the previous year.

In accordance with the Code, the Committee is therefore composed of non-executive directors, the majority independent.

Following the appointment, there were no changes in the composition of the Committee.

## Remuneration Report

---

Directors Alberto Piantoni and Carlo Alberto Carnevale Maffè have experience in accounting and finance considered appropriate by the Board of Directors at the time of appointment in the light of their previous professional experience.

The Remuneration Committee shall meet whenever its Chairman deems appropriate, i.e. when a request is made by at least one component and, in any case, with appropriate frequency for the proper performance of their duties.

During the Exercise the Committee has been collected two times. The average length of meetings was about half hour. For the 2020 accounting year two meetings were scheduled in an already held on March 6.

The Remuneration Committee:

- makes proposals to the Board of Directors regarding the remuneration of executive directors and those who hold particular positions or which are assigned specific powers;
- submits to the Board of Directors proposals on the remuneration of executive directors and on the correct identification and assessment of the performance targets;
- makes proposals to the Board of Directors on the adoption of the remuneration policy;
- supports the Board of Directors in the preparation and implementation of any compensation plans based on shares or other financial instruments;
- periodically assesses the adequacy, overall consistency and concrete application of the Remuneration Policy;
- examine and submit to the Board of Directors report on the remuneration paid to members of the administration and control.

The Committee may accede to the information and functions necessary for the accomplishing of its duties and use external consultants, within the terms expressed by the Board when necessary.

The documentation and information available (and in any case, those necessary) are transmitted to all members of the Remuneration Committee with enough time to express the meeting.

For the validity of the meetings of the Compensation Committee it is required the presence of a majority of members in office and the resolutions are passed by an absolute majority of the members present. The meetings of the Remuneration Committee may be held by means of telecommunication and are duly recorded and transcribed into a specific.

No financial resources have been destined to the Committee as it uses the Issuer's structures to fulfil its duties.

The Remuneration Policy has therefore been outlined and approved by the Remuneration Committee and the Board of Directors.

The **Board of Auditors** expresses its opinion on the proposals of remuneration of executive directors, and more generally, of the directors holding particular positions, checking the consistency of the proposals themselves with the Remuneration Policy.

### **Aims and outline of the Remuneration Policy and description of the policies on fixed and variable components of remuneration**

The remuneration of Directors, general managers and managers with strategic responsibilities is defined so as to ensure a total compensation structure able to recognize the value of professional actors to enable an appropriate balance of fixed and variable components with the goal of creating sustainable value in the medium and long term and to ensure a direct link between pay and specific performance objectives.

In particular, the guidelines which inspired the remuneration policy are based on the following criteria:

## Remuneration Report

---

- the fixed component and the variable component shall take account of the strategic objectives and the related business risks undertaken by the Company;
- the variable component is a maximum;
- the fixed component is sufficient to reward the performance of the person concerned if the variable is not paid for the failure to achieve their goals;
- in evaluating the suitability of the fixed component to remunerate the service of the person concerned, it is taken into account also what may be perceived by the same in the other Group companies;
- performance goals are predetermined, measurable and linked to the creation of shareholder value in the medium to long term;
- the payment of the variable component is deferred for an appropriate period at the time of maturity;
- the provision of contractual arrangements that allow the Company to request the return, in whole or in part, of the components of the remuneration paid, calculated on the basis of data that will be revealed later manifestly erroneous;
- the amount of the incentive to be paid to each person involved is determined based on the achievement of results actually pursued.

### **Treatments provided in the event of termination of office or termination of the employment relationship**

In the event of the interruption worker's relationship with the Group for reasons other than just cause, the orientation of the Company is to find agreements to define the relationship in a consensual way. This being said, the Company has not formalized a specific policy in this regard.

It is possible to provide for the CEOs compensation in case of termination of administration the amount that, as a rule, and except in exceptional cases, may not exceed an amount corresponding to 40% of its fixed remuneration to the same total recognized over of office.

The payment of a specific allowance may be recognized, moreover, always after evaluation of the competent bodies, in the following cases:

- termination by the Company without good cause;
- termination by the Administrator for cause, meaning, without limitation, the substantial change in the role or to his assignments and / or cases of cd. Opa "hostile."

In the above assumptions the allowance is equal to two years of gross annual remuneration (fixed component).

In the definition of the remuneration policy, the Company will be possibly as a reference remuneration policy implemented by other companies and did not avail itself of the assistance of independent experts.

### **Reference to the remuneration policies of other companies.**

In defining the remuneration policy, the Company did not use the remuneration policies implemented by other companies as a reference and did not make use of the collaboration of independent experts.

### **Main changes compared to the previous year**

## Remuneration Report

---

The Remuneration Policy in 2020 confirms, both in terms of principles of remuneration structures, the setting applied in the previous accounting year.

### Remuneration of Directors

#### Managing Directors

With a deliberation of the Board on April 18, 2019, Alberto Frigoli, Giuseppe Frigoli and Emilio Frigoli have been appointed Managing directors with the attribution of full powers in ordinary and extraordinary administration, except for those expressly prohibited in art. 2381 C.C..

The remuneration of CEOs, determined according to the size and structure of the Company is as follows:

- a fixed component, determined to a significant extent, conform to the position and effort required and, in any case, as to be sufficient to reward performance in the event that the variable component is not paid due to failure to achieve the objectives set out infra;
- a variable component related to the attainment of the objectives - economic performance - measured and related to the creation of value for shareholders over the medium term, as a rule not less than 36 months.

The amount of the fixed and variable component is determined annually by the Board of Directors, upon recommendation made by the Remuneration Committee, according to the actual achievement of the objectives and the tasks assigned. For the evaluation of the suitability of the fixed component of the reward of the CEOs should the variable component not be paid for the failure to achieve the assigned objectives it must also be considered the fixed compensation possibly received by the same persons in the other Group companies.

The variable component will be paid every three years to achieve the goals set by the Board of Directors (according to the parameters on the consolidated results of the Group) with deferred payment at the end of the determined period.

The variable component may not exceed 50% of the amount set for the fixed compensation (taking as a reference total amount paid in the three years). In respect of the above mentioned parameters above-mentioned, it is possible to predict stock-based compensation plans.

The costs incurred by the Managing Directors for the performance of their duties are reimbursed by the Company.

The Remuneration Policy does not provide for the payment of non-monetary benefits.

#### Executive Directors

There are no executive directors within the Company.

However, Giovanni Frigoli should be considered executive director as CEO of the subsidiaries Linkonline S.r.l. and Sanfaustino Label S.r.l. which are both considered strategically relevant for the Group.

The remuneration of Executive Directors, determined according to the size and structure of the Company is as follows:

- a fixed component, determined to a significant extent, conform to the position and effort required and, in any case, as to be sufficient to reward performance in the event that the variable component is not paid due to failure to achieve the objectives set out infra;
- a variable component related to the attainment of the objectives - economic performance - measured and related to the creation of value for shareholders over the medium term, as a rule not less than 36 months.

## Remuneration Report

---

The amount of the fixed and variable component is determined annually by the Board of Directors, upon recommendation made by the Remuneration Committee, according to the actual achievement of the objectives and the tasks assigned. For the evaluation of the suitability of the fixed component of the reward of the CEOs should the variable component not be paid for the failure to achieve the assigned objectives it must also be considered the fixed compensation possibly received by the same persons in the other Group companies.

The variable component will be paid every three years to achieve the goals set by the Board of Directors (according to the parameters on the consolidated results of the Group) with deferred payment at the end of the determined period.

The variable component may not exceed 30% of the amount set for the fixed compensation (taking as a reference total amount paid in the three years). In respect of the above-mentioned parameters above-mentioned, it is possible to predict stock-based compensation plans.

The costs incurred by the Executive Directors for the performance of their duties are reimbursed by the Company.

The Remuneration Policy does not provide for the payment of non-monetary benefits.

### **Non-executive Directors**

All non-executive directors are paid only a fixed amount.

For the Directors called to participate in the Control and Risk Committee and the Remuneration Committee, both made up of non-executive directors, there is no provision for the payment of additional remuneration or an attendance fee.

The costs incurred by the Non-executive Directors for the performance of their duties are not reimbursed by the Company.

The Remuneration Policy does not provide for the payment of non-monetary benefits.

### **Remuneration of key managers with strategic Responsibilities**

The remuneration of key management personnel is established in accordance with the principles described for CEOs and consists of:

- a fixed component, determined to a significant extent, conform to the position and effort required and, in any case, as to be sufficient to reward performance in the event that the variable component is not paid due to failure to achieve the objectives set out infra
- a variable component related to the attainment of the objectives - economic performance - measured and related to the creation of value for shareholders over the medium/long term, as a rule not less than 36 months.

The variable component is equal to a predetermined percentage of the fixed gross annual salary of generally not less than 20% of that remuneration.

The Remuneration Policy does not provide for the payment of non-monetary benefits.

The costs incurred by the key managers with strategic responsibilities for the performance of their duties are reimbursed by the Company.

### **Incentive mechanisms of the Head of the Internal Audit and the Manager responsible for preparing corporate accounting documents**

In relation to the Head of the Internal Audit function, please note that this being outside the Company, it is not expected in his favor any incentive.

Regarding the Manager responsible, however, it is not expected any incentive as the fixed fee paid is considered in any case enough and coherent with the assigned tasks.

## Remuneration Report

---

### **Further considerations on the remuneration of the administrative bodies and executives with strategic responsibilities.**

With reference to the variable components of the remuneration of directors and managers, the company does not currently provide for the assignment of shares, options or other financial instruments. The formalization of a plan for the assignment of shares is expected to be submitted for approval by the shareholders' meeting in the next year. For the same reasons, there are no clauses for maintaining financial instruments in the portfolio after their acquisition.

The Company does not provide for a diversified remuneration policy in relation to independent directors, participation in committees and the performance of particular tasks

### **Insurance, social security or pension coverage other than mandatory**

There are no insurance cover, or social security or pension plans other than the mandatory ones, with the exception of a Third Party Liability Policy (RCT) and Work Providers (RCO) to cover the risks affecting the company as a consequence of civil liability towards third parties and employees connected with the performance of all the activities that constitute its corporate object.

## **SECTION II**

This section is divided into two parts and shows, using the attached tables in the second part, the remuneration of the members of the administrative and control in line with the Remuneration Policy 2018, and information relating the shares in the Company owned themselves.

### **Remuneration paid to members of the Board of Directors**

The Shareholders' meeting held on April 18, 2019 has determined the total remuneration payable to the Board of Directors in the amount of € 221,288.00 start from 1<sup>st</sup> May of 2019.

The Board of Directors, which met on May 10, 2019, set the fixed compensation to the extent specified below (unchanged in comparison to the previous Exercise):

- Alberto Frigoli (Chairman and CEO): € 118,000.00
- Alberto Piantoni, Carlo Alberto Carnevale Maffé, Andrea Collalti, Ilaria Frigoli, Maurizia Frigoli, Elisa Frigoli, Maristella Pedrinelli, Francesca Cropelli (Non-executive Directors): € 12,911.00.

No fixed remuneration was determined for directors Giuseppe Frigoli, Emilio Frigoli, Francesco Frigoli and Giovanni Frigoli taking into consideration what they received as fixed remuneration from the subsidiaries Linkonline S.r.l. and Sanfaustino Label S.r.l..

Coherently with the provisions of the Remuneration Policy, part of the remuneration of the executive directors is linked to the results achieved by the Issuer. This variable part, determined by the Board of Directors on proposal of the Remuneration Committee, is determined as follows:

- for each CEO

Net Result	Variable payment
€ 3,500,000	€ 80,000
€ 4,000,000	€ 90,000

## Remuneration Report

---

€ 4,500,000	€ 100,000
€ 5,000,000	€ 150,000

- for each executive Director

Net Result	Variable payment
€ 3,500,000	€ 60,000
€ 4,000,000	€ 65,000
€ 4,500,000	€ 70,000
€ 5,000,000	€ 100,000

The above data refer to the net profit that will be achieved in the three-year period 2019-2021. Additional remuneration for committee participation were not paid.

During the year, the directors have received the remunerations indicated in "Table 1 - Scheme 7-*bis*" attached below.

### Remuneration of the Board of Auditors

The annual remuneration payable to the Board of Auditors was approved by Shareholders, on the occasion of the appointment of the Auditors, which took place on April 18, 2019, taking into account the commitment required, the importance of the role as well as the dimensional and sectorial characteristics of the company, in proportion to sales and service revenues, i.e. an amount equal to 0.050% of the predicted value for the president and of 0.033% for the effective members.

### Remuneration of key managers with strategic responsibilities

At the date of approval of this report there are no Key managers or general managers in the company

All decisions with strategic implications are taken by the executive directors in accordance with the responsibilities of the Board of Directors.

### Indemnity for resignation, dismissal or termination of employment (pursuant the art. 123-*bis*, par. 1, letter i) TUF)

No agreements have been signed between the Company and the directors which provide indemnity fees in case of resignation or dismissal / termination without just cause or if the employment relationship is terminated following a takeover bid.

During the 2019 accounting year any director has not quitted his office.

### Incentive plans based on financial instruments

Incentive plans based on financial instruments have not been approved.

**Table 1 Scheme 7-bis**

**Remuneration paid to Directors**

Name and Surname	Position	Office holder's period of service	Term of office expiry	Fixed remuneration	Committee membership remuneration	Variable non-equity remuneration		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonuses and other incent.	Profit sharing					
<b>Alberto Frigoli</b>	Chairman and CEO	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement									
Remuneration at the company drawing up the financial statements				118						118		
Remuneration at subsidiaries and affiliates				0						0		
Total				118						118		
<b>Giuseppe Frigoli</b>	CEO	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement									
Remuneration at the company drawing up the financial statements				0						0		
Remuneration at subsidiaries and affiliates				307.5						307.5		
Total				307.5						307.5		
<b>Emilio Frigoli</b>	CEO	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement									
Remuneration at the company drawing up the financial statements				0						0		
Remuneration at subsidiaries and affiliates				307.5						307.5		
Total				307.5						307.5		
<b>Francesco Frigoli</b>	Director	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement									
Remuneration at the company drawing up the financial statements				0						0		
Remuneration at subsidiaries and affiliates				130						130		
Total				130						130		
<b>Giovanni Frigoli</b>	Director	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement									
Remuneration at the company drawing up the financial statements				0						0		
Remuneration at subsidiaries and affiliates				307.5						307.5		
Total				307.5						307.5		
<b>Alberto Piantoni</b>	Director	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement									
Remuneration at the company drawing up the financial statements				12.9						12.9		
Remuneration at subsidiaries and affiliates				0						0		

Total				12.9						12.9	
<b>Carlo Alberto Carnevale Maffé</b>	Direct or	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement								
Remuneration at the company drawing up the financial statements				12.9						12.9	
Remuneration at subsidiaries and affiliates				0						0	
Total				12.9						12.9	
<b>Andrea Collalti</b>	Direct or	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement								
Remuneration at the company drawing up the financial statements				12.9						12.9	
Remuneration at subsidiaries and affiliates				0						0	
Total				12.9						12.9	
<b>Iliaria Frigoli</b>	Direct or	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement								
Remuneration at the company drawing up the financial statements				12.9						12.9	
Remuneration at subsidiaries and affiliates				0						0	
Total				12.9						12.9	
<b>Maurizia Frigoli</b>	Direct or	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement								
Remuneration at the company drawing up the financial statements				12.9					17.5	30.4	
Remuneration at subsidiaries and affiliates				0					0	0	
Total				12.9					17.5	30.4	
<b>Elisa Frigoli</b>	Direct or	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement								
Remuneration at the company drawing up the financial statements				12.9						12.9	
Remuneration at subsidiaries and affiliates				0						0	
Total				12.9						12.9	
<b>Maristella Pedrinelli</b>	Direct or	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement								
Remuneration at the company drawing up the financial statements				12.9						12.9	
Remuneration at subsidiaries and affiliates				0						0	
Total				12.9						12.9	
<b>Francesca Cropelli</b>	Direct or	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement								
Remuneration at the company drawing up the financial statements				12.9						12.9	
Remuneration at subsidiaries and affiliates				0						0	
Total				12.9						12.9	

- \* assignment ceased with effect from 31.01.2020 following the presentation of the resignation from the office of director

## Remuneration paid to Board of Auditors

Name and Surname	Position	Office holder's period of service	Term of office expiry	Fixed remuneration	Committee membership remuneration	Variable non-equity remuneration		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity remuneration	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonuses and other incent.	Profit sharing					
<b>Francesco Curone</b>	Chairman	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement									
Remuneration at the company drawing up the financial statements				5						5		
Remuneration at subsidiaries and affiliates				8						8		
Total				13						13		
<b>Umberto Bisesti</b>	Effective Member	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement									
Remuneration at the company drawing up the financial statements				3.3						3.3		
Remuneration at subsidiaries and affiliates				8.5						8.5		
Total				11.8						11.8		
<b>Mariagrazia Bisesti</b>	Effective Member	01.01.2019 31.12.2019	Approval of 2021 Financial Statement									
Remuneration at the company drawing up the financial statements				3.3						3.3		
Remuneration at subsidiaries and affiliates				0						0		
Total				3.3						3.3		

**Scheme 7-ter**

**Shareholdings held by directors, auditors and chief executive officers**

<b>Name and Surname</b>	<b>Position</b>	<b>Subsidiary</b>	<b>No. of shares held as at 31.12.2018</b>	<b>No. of shares purchased</b>	<b>No. of shares sold</b>	<b>No. of shares held as at 31.12.2019</b>
<b>Alberto Frigoli</b>	Chairman and CEO	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107,807	0	0	107,807
<b>Giuseppe Frigoli</b>	CEO	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107,127	0	0	107,127
<b>Emilio Frigoli</b>	CEO	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107,686	0	0	107,686
<b>Francesco Frigoli</b>	Director	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	110,059	0	0	110,059
<b>Giovanni Frigoli</b>	Director	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107,909	0	0	107,909
<b>Alberto Piantoni</b>	Director	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Carlo Alberto Carnevale Maffé</b>	Director	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Andrea Collalti</b>	Director	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	60,791	0	0	60,791
<b>Ilaria Frigoli</b>	Director	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Maurizia Frigoli</b>	Director	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Elisa Frigoli</b>	Director	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Maristella Pedrinelli</b>	Director	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Francesca Cropelli</b>	Director	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Francesco Curone</b>	Chairman of Board of Auditor	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Umberto Bisesti</b>	Effective member	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
<b>Mariagrazia Bisesti</b>	Effective member	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0