

# monrif

---

## **Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti 2022**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 03 aprile 2023  
(redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/1998 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.....	7
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.....	8
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.....	8
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.....	9
g. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	9
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.....	9
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.....	10
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.....	10
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> ”).....	11
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.....	11
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.....	11
n. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	11
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.).....	12
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.....	12
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.....	12
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI.....	13
PREMESSA.....	13

PARTE PRIMA.....	13
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.....	13
1.2 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022.....	14
1.3 INFORMAZIONI SULL’APPLICAZIONI DI MECCANISMI DI CORREZIONE <i>EX POST</i> DELLA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE.....	14
1.4 INFORMAZIONI DI CONFRONTO.....	14
1.5 INFORMAZIONI SU COME È STATO TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL’ASSEMBLEA DEL 28 APRILE 2022 SULLA SEZIONE SECONDA DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI.....	14
PARTE SECONDA - ALLEGATI.....	16
TABELLA 1.....	17
PARTECIPAZIONI.....	22
TABELLA 1:.....	22

# 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.
<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</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 2023 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

**Società di Revisione**  
**T.U.F.**

remunerazione della Società e del Gruppo per l'esercizio 2023 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022.

indica la società di revisione legale dei conti, ovverosia EY S.p.A.

indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

**PREMESSA**

La presente Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Monrif in data 03 aprile 2023, 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.

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 2021, 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) alla 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 del business prefissato. Per quanto concerne invece il contributo della politica sulla remunerazione, con riferimento ai profili del perseguimento degli interessi a lungo termine, e alla sostenibilità della Società, gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

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

**a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, 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 e da quest'ultimo sottoposta annualmente all'esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio delle funzioni aziendali competenti, anche alla luce di modifiche normative oppure delle *best practice*, valutate le revisioni da eventualmente apportare alla Politica sulla Remunerazione sulla base di analisi e resoconti che il Comitato Remunerazione periodicamente svolge, la sottopone 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. 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 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 Stefania Pellizzari (indipendente e non esecutivo), gli Amministratori Simona Cosma (indipendente e non esecutiva) e Giorgio Camillo Cefis (non esecutivo).

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 5 agosto 2020 e risultano in possesso di una adeguata conoscenza ed esperienza di natura contabile e finanziaria, ritenuta adeguata dal Consiglio 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.

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.

**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 della Società 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 del settore in cui opera il Gruppo e delle caratteristiche dell'attività da esso concretamente svolte, al fine di 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 15 maggio 2023, tale Politica sostituirà quella precedentemente vigente approvata dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2022.

La Politica sulla Remunerazione non ha subito revisioni rispetto alla politica dell'esercizio precedente e, pertanto, si pone in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quest'ultima, ad eccezione delle ulteriori specificazioni riportate al paragrafo q.

**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**

Il compenso annuale attribuito agli amministratori non esecutivi per la loro partecipazione ad uno o più comitati (che si aggiunge al compenso fisso per la carica deliberato dall'Assemblea), è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi ed è determinato per tutta la durata del mandato in misura fissa.

Il compenso per il Presidente e per il Vice Presidente (che si aggiunge al compenso fisso per la carica deliberato dall'Assemblea), comprende quanto indicato dall'Assemblea per gli Amministratori Esecutivi.

Il compenso attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è basato su una remunerazione fissa e, in linea con i principi e le raccomandazioni del art. 5 del Codice di Corporate Governance ed in base ai contratti di lavoro stipulati, da una componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* al fine di incentivare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Sulla base di questi principi, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha previsto una componente variabile della retribuzione fino al 30% della componente fissa, da corrispondere solo nel caso di incremento del margine operativo lordo consolidato, come descritto alla successiva lettera h).

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.

**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 annuale come sopra evidenziata (al paragrafo f) viene corrisposta sulla base dell'ultimo *budget* pluriennale approvato nel Consiglio di Amministrazione. Sulla base di questi principi, il Consiglio di Amministrazione, su indicazioni anche del Comitato per la Remunerazione, ha previsto l'assegnazione per l'anno 2023 di una componente variabile annuale a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche. Tale componente variabile di breve termine è legata a un unico obiettivo di performance, dato dall'incremento annuo del margine operativo lordo consolidato come risultante dal bilancio d'esercizio consolidato della Società approvato anno per anno dall'Assemblea, ed è caratterizzata dalla seguente una curva di *pay-out*:

Incremento annuo del margine operativo lordo consolidato	Entità della componente variabile di breve termine (espressa in percentuale della componente fissa di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche beneficiario di tale strumento di incentivazione)
≥ 10%	10%
≥ 20%	15%
≥ 30%	20%

Il margine operativo lordo consolidato viene calcolato per ogni esercizio rettificando il medesimo solo dei risultati delle dismissioni di natura straordinaria. La funzione della componente variabile di breve termine è quella di allineare l'azione e gli interessi del management della Società al perseguimento degli obiettivi finanziari e non finanziari definiti per ciascun esercizio. Detti obiettivi sono legati ad una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al rispettivo grado di conseguimento.

Sono, inoltre, possibili componenti variabili 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 obiettivi individuali di *performance* di medio o lungo termine né piani di compensi basati su strumenti finanziari.

- 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 (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero *restituzione* di compensi variabili “*claw-back*”)**

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

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

- 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, 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 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 2022 è stata oggetto di verifica del Comitato per la remunerazione in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 28 aprile 2022. 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 2022, 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 2022. L'Assemblea del 28 aprile 2022 ha deliberato, in relazione al mandato degli Amministratori per l'esercizio 2022, 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 27 giugno 2020 ha deliberato, in relazione al mandato triennale del Collegio Sindacale, un compenso annuo di Euro 15.000 con una maggiorazione del 50% per il presidente.

L'Amministratore Delegato della principale società controllata, Editoriale Nazionale S.r.l., in considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto nella società, che come noto è la principale controllata operativa del gruppo e uno dei più importanti soggetti attivi nel settore dell'editoria a livello nazionale, percepisce un emolumento fisso ma nessun emolumento variabile in aggiunta, ritenendo la componente fissa sufficiente a remunerare adeguatamente il manager per il ruolo attribuito e non rilevando la necessità di allineare ulteriormente gli interessi del manager a quelli degli Azionisti mediante la previsione di una ulteriore componente variabile del compenso e hanno altresì confermato allo stesso l'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

## 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 2022 la Società non ha attribuito compensi ulteriori rispetto a quanto sopra descritto.

### **1.2 DEROGHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022**

Nel corso dell'esercizio 2022 non si sono verificati casi di applicazione di deroghe alla politica sulla remunerazione 2022.

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

Nell'esercizio 2022, 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 dell'effetto che le tematiche legate all'emergenza sanitaria ed al mutato contesto macroeconomico, hanno avuto 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 è rimasta costante; la remunerazione dei dipendenti strategici è rimasta invariata fino al 31 dicembre 2020 e da luglio 2021 è stata incrementata la componente variabile per riflettere le attività straordinarie poste in essere negli esercizi precedenti.

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 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 28 APRILE 2022 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 2022 sulla Sezione II della Relazione è stato come di seguito rappresentato:

	n. Azioni	% su diritti di voto	% su capitale rappresentato
Capitale rappresentato in Assemblea con diritto di voto	192.385.018	72,09%	100%
Voti favorevoli alla delibera	158.857.270	59,52%	82,57%
Voti astenuti	33.527.746	12,56%	17,43%
Voti contrari	2	0%	0%

## 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>														
Andrea L. Riffeser Monti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	112.000,00	-	-	-	-	-	112.000,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Presidente	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	15.000,00	-	-	-	7.546,50	-	22.546,50	-	-	
		Amministratore delegato	01.01.2022-31.12.2022			962.500,03					962.500,03			
	(III) Totale				<b>1.089.500,03</b>	-	-	-	<b>7.546,50</b>	-	<b>1.097.046,53</b>	-	-	
Matteo Riffeser Monti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Vicepresidente	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	42.000,00	-	-	-	-	-	42.000,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Dirigente con resp. strategiche				140.850,89	-	-	-	4.843,35	-	145.694,24	-	-
		Presidente			(*) 31.12.2023	45.000,00	-	-	-	16.520,60	-	61.520,60	-	-
		Amministratore			(*) 31.12.2023	5.000,00	-	-	-	-	-	5.000,00	-	-
	(III) Totale				<b>232.850,89</b>	-	-	-	<b>21.363,95</b>	-	<b>254.214,84</b>	-	-	
Sara Riffeser Monti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Dirigente con resp. strategiche				148.063,18	-	-	-	-	-	148.063,18	-	-
		Presidente			(*) 31.12.2024	22.000,00	-	-	-	10.674,25	-	32.674,25	-	-
		Amministratore			(*) 31.12.2022	10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-

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							
		Amministratore		(*) 31.12.2023	20.000,00	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-		
	<b>(III) Totale</b>				<b>212.063,18</b>	-	-	-	<b>10.674,25</b>	-	<b>222.737,43</b>	-	-		
Giorgio Camillo Cefis	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	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	5.000,00	-	-	-	-	-	-	5.000,00	-	-	
		Amministratore		(*) 31.12.2022	12.000,00	-	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-	
	<b>(III) Totale</b>					<b>29.000,00</b>	<b>3.000,00</b>	-	-	-	-	<b>32.000,00</b>	-	-	
Mario Cognigni	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-		
		Presidente Comitato Parti Correlate			-	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>	-
Giorgio Giatti	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-		
		Membro Comitato Controllo e Rischi			-	3.000,00	-	-	-	-	-	3.000,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Amministratore			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		<b>(III) Totale</b>						<b>12.000,00</b>	<b>3.000,00</b>	-	-	-	-	<b>15.000,00</b>	-
Stefania Pellizzari	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2022-31.12.2022	(*) 31.12.2022	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-		
		Presidente Comitato Remunerazione			-	5.000,00	-	-	-	-	-	5.000,00	-	-	

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						
	(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>	-	-	
<b>Claudio Berretti</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	-	-	
		Presidente Comitato Controllo e Rischi			-	5.000,00	-	-	-	-	5.000,00	-	-	
		Membro Comitato Parti Correlate			-	3.000,00	-	-	-	-	3.000,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>12.000,00</b>	<b>8.000,00</b>	-	-	-	-	<b>20.000,00</b>	-	-	
<b>Simona Cosma</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	-	-	
		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				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>(III) Totale</b>				<b>12.000,00</b>	<b>6.000,00</b>	-	-	-	-	<b>18.000,00</b>	-	-	
<b>Flavia Scarpellini</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	-	-	
		Membro Comitato Parti Correlate			-	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>	-	-	
<b>Adriana Carabellese</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	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	

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>(III) Totale</b>				<b>12.000,00</b>	-	-	-	-	-	<b>12.000,00</b>	-	-	
<b>Massimo Paniccia</b>	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	01.01.2022-09.11.2022	(*)	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>	-	-
<b>Diego Frattarolo</b>	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	14.11.2022 31.12.2022	(*) (**)	1.500,00	-	-	-	-	-	1.500,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>1.500,00</b>	-	-	-	-	-	-	<b>1.500,00</b>	-	-
<b>n. 1 Dirigenti Strategici</b>	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Dirigente con resp. strategiche	01.01.2022-31.12.2022		124.457,66	-	-	-	4.838,77	-	<b>129.296,43</b>	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate	Presidente			20.000,00	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
		Amministratore			15.000,00	-	-	-	-	-	-	15.000,00	-	-
		Amministratore			5.000,00	-	-	-	-	-	-	5.000,00	-	-
		Presidente			-	-	-	-	-	-	1.000,00	1.000,00	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>164.457,66</b>	-	-	-	<b>4.838,77</b>	<b>1.000,00</b>	<b>170.296,43</b>	-	-	

(\*) Assemblea dei Soci di approvazione del bilancio

(\*\*) Cooptato in data 14 novembre 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 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	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>22.500,00</b>	-	-	-	-	-	-	<b>22.500,00</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	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>15.000,00</b>	-	-	-	-	-	-	<b>15.000,00</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	-	-	-	-	-	15.000,00	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>(III) Totale</b>				<b>15.000,00</b>	-	-	-	-	-	-	<b>15.000,00</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 31.12.2021	Nr. Azioni acquistate/sottoscritte nell'anno 2022	Nr. Azioni vendute nell'anno 2022	Nr. Azioni possedute al 31.12.2022
Andrea Riffeser Monti	Presidente	Monrif S.p.A.	428.478	418.000		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			217.272
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.	15.814	50.061		65.830
		Poligrafici Printing S.p.A.	3.830	12.849		16.679