

Relazione sulla remunerazione

Anno 2018

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2019
(redatta ai sensi degli artt. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 e 84-quater del Regolamento Emittenti CONSOB)

Poligrafici Editoriale S.p.A.

Via Enrico Mattei 106 – 40138 Bologna
Capitale sociale int. versato € 34.320.000.= - R.E.A. di Bologna n. 57796
Cod.Fiscale - Partita IVA e Registro Imprese di Bologna 00290560374
www.monrifgroup.net

Premessa

La presente Relazione sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Poligrafici Editoriale S.p.A. (la "Società") del 19 marzo 2019, è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("Testo Unico della Finanza"), introdotto dal decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259, dell'articolo 84-quater del regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ("Regolamento Emittenti") e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter. Tale Relazione recepisce le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A., nella edizione del luglio 2018.

Il testo della presente Relazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea, convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018, chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dall'Art.123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98, sesto comma. L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da nove membri, di cui cinque non esecutivi e tre appartenenti al genere meno rappresentato (pari ad 1/3 dell'intero consiglio), nominati dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti il 11 maggio 2017 che scadranno in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

Si evidenzia che in data 17 febbraio 2019 è venuto a mancare il Presidente del Consiglio di Amministrazione Maria Luisa Monti Riffeser. In data 14 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di Poligrafici Editoriale S.p.A., preso atto della scomparsa della Sig.ra Maria Luisa Monti Riffeser, ha nominato per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del codice civile e dell'art. 15 dello statuto sociale previo parere favorevole del Collegio Sindacale, la dott.ssa Adriana Carabellese quale Amministratore non esecutivo. L'Amministratore cooptato resterà in carica fino alla data della prossima Assemblea dei Soci. In pari data il Consiglio di Amministrazione ha nominato il dott. Andrea Riffeser Monti quale nuovo Presidente del Consiglio di Amministrazione di Poligrafici Editoriale S.p.A. ed il dott. Matteo Riffeser Monti quale Vicepresidente.

Il Collegio Sindacale attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 11 maggio 2017 e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

Relazione sulla remunerazione

La presente "Relazione sulla remunerazione" si compone, ai sensi di legge, di due sezioni ove vengono riportate le informazioni richieste dall'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98 e succ. modifiche ed integrazioni.

Sezione 1

Politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio successivo e le procedure utilizzate per l'adozione e per la sua attuazione.

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione adottate da Poligrafici Editoriale con lo scopo di garantire la massima trasparenza per quanto concerne i principi ed i meccanismi di remunerazione relativamente all'esercizio 2018 ed indicare le linee per il 2019.

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

I principali soggetti/organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione sono:

1. Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci:

- determina il compenso annuale spettante per la carica a ciascun Amministratore, nonché la remunerazione complessiva dei componenti gli organi di amministrazione investiti di particolari cariche;
- determina il compenso degli organi di controllo, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato;
- esprime un proprio parere consultivo, privo di efficacia vincolante, sulla Relazione sulla politica di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive.

2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la ripartizione agli Amministratori investiti di particolari cariche della remunerazione complessiva messa a disposizione da parte dell'Assemblea, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; almeno un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Tale politica definisce le linee guida che tutti gli Organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- Costituisce al proprio interno i Comitati previsti dal Codice di Autodisciplina ed assegna al momento della nomina un emolumento per la carica, con una maggiorazione per il Presidente;
- approva la Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina adottato da Borsa Italiana S.p.A., da sottoporre all'Assemblea annuale dei Soci.

3. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione:

- presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si può avvalere di consulenti esterni indipendenti esperti in materia di politiche retributive.

4. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la politica generale sulle remunerazioni.

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

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 11 maggio 2017 con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva. Alla data di approvazione della presente relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Alessandro Zanini Mariani, Presidente del Comitato, amministratore non esecutivo e indipendente;
- Giorgio Cefis, amministratore non esecutivo;
- Stefania Pellizzari, amministratore non esecutivo ed indipendente.

Tutti i componenti del Comitato sono in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

c) Eventuale intervento di esperti indipendenti

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

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

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

Le politiche retributive sono orientate a garantire una competitività sul mercato del lavoro in linea con gli obiettivi di crescita e fidelizzazione delle risorse umane, oltre che a differenziare gli strumenti retributivi sulla base delle singole professionalità, competenze e ruoli aziendali.

La Politica dell'esercizio in corso non è variata rispetto alla Politica dell'esercizio precedente.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

1) Remunerazione degli Amministratori e Sindaci

Per quanto riguarda l'esercizio 2018, in data 26 aprile 2018 l'Assemblea dei Soci della Società ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2018 un compenso complessivo di Euro 721.500,00 di cui Euro 13.500,00 a ciascun consigliere ed Euro 600.000,00 ai consiglieri con speciali cariche. Ai consiglieri spetta inoltre, ai sensi dello Statuto Sociale, il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni. L'Assemblea del 11 maggio 2017 ha deliberato di attribuire al Collegio Sindacale, per ciascun esercizio fino alla scadenza della carica, un compenso per ogni sindaco effettivo di Euro 15.000 con la maggiorazione del 50% per il Presidente.

In data 15 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione, ha deliberato l'assegnazione dell'emolumento pari a 600.000 euro lordi al Consigliere che ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, figura che ha il compito di rappresentare la Società innanzi alle più alte cariche istituzionali, nazionali ed internazionali, ed agli esponenti di spicco del mondo industriale, della ricerca e del settore economico-finanziario, e di ripartirla in una quota fissa per euro 500.000 (cinquecentomila) ed una quota variabile per euro 100.000 (centomila).

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 marzo 2019 ha approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica di remunerazione degli Amministratori con particolari cariche per l'esercizio 2019 applicando gli stessi criteri premianti previsti per l'anno 2018. In particolare, l'importo complessivo che sarà eventualmente deliberato dall'Assemblea dei Soci sarà suddiviso in una componente fissa ed una componente variabile pari al 20% della componente fissa. La componente variabile corrisposta percentualmente al raggiungimento di un obiettivo dettagliato al punto g) della presente relazione.

2) Remunerazione degli Amministratori indipendenti e dei Comitati

La Società non ha definito un trattamento remunerativo per gli Amministratori indipendenti diverso da quello applicato agli altri Amministratori.

In data 11 maggio 2017 il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato Controllo e Rischi ed il Comitato per le Operazioni con parti Correlate così composti:

Comitato Controllo e Rischi

- Alessandro Zanini Mariani, Presidente e Amministratore indipendente;
- Mario Cognigni, Amministratore indipendente;
- Stefania Pellizzari, Amministratore indipendente.

Comitato per le operazioni con parti correlate

- Mario Cognigni, Presidente e Amministratore indipendente;
- Alessandro Zanini Mariani, Amministratore indipendente;
- Massimo Paniccia, Amministratore indipendente.

Ai membri di ciascun comitato è stato assegnato un compenso annuo per la carica di € 5.000 mentre per il presidente è stato assegnato un compenso di € 10.000.

3) Remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

In linea con le raccomandazioni del art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. ed in base ai contratti di assunzione stipulati, per l'esercizio 2018, la remunerazione dei Dirigenti era composta da una componente fissa annua lorda coerente con i compiti ad essi assegnati ed una componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance al fine di incentivare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Sulla base di questi principi, il Consiglio di Amministrazione, su indicazioni anche del Comitato della Remunerazione, ha confermato gli stessi criteri di politica sulla remunerazione con l'inserimento per l'anno 2019 di una componente variabile annuale pari al 20% della componente fissa di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche da corrispondere, solo in caso di un risultato netto consolidato positivo almeno pari a 5 milioni, come descritto alla successiva lettera g).

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Società ha sottoscritto una polizza D&O stipulata con una primaria compagnia assicurativa, volta a tenere indenni Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche e Sindaci per le responsabilità civili ai sensi di legge per le violazioni commesse involontariamente nell'esercizio delle funzioni previste dalla loro carica.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche e per alcuni Amministratori che hanno anche rapporti di lavoro a tempi indeterminato con società del Gruppo è previsto un trattamento previdenziale integrativo previsto dal Contratto Collettivo nazionale, la copertura assicurativa sanitaria in linea con le prassi di mercato oltre all'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

g) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

1) Amministratori con particolari cariche

La componente variabile per gli Amministratori con particolari cariche (oggi il Presidente del Consiglio di Amministrazione) è legata al raggiungimento di un incremento del Margine Operativo Lordo consolidato rettificato verso l'esercizio precedente con le seguenti percentuali e comunque in presenza di un utile consolidato netto di almeno € 5 milioni:

Incremento MOLR*	Quota componente variabile
< 0%	Nessun importo
0% - 10%	33%
11% - 30%	66%
>30%	100%

* Il MOLR viene calcolato per ogni esercizio rettificando il Margine operativo lordo consolidato, come viene esposto nella relazione sulla gestione da alcuni componenti straordinari di reddito di seguito specificati quali plusvalenze, minusvalenze, sopravvenienze attive, sopravvenienze passive, incentivi per esodo, incentivi 2° Livello, accantonamenti e svalutazioni di immobilizzazioni, perdite per cause, vertenze e controversie definite e altri componenti straordinari.

Alla luce dei risultati del bilancio consolidato del 2018 non sarà assegnato alcun importo della componente variabile di cui sopra.

2) Dirigenti con responsabilità strategiche

La componente variabile annuale pari al 20% della componente fissa di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche viene corrisposta, solo in caso di un risultato netto consolidato positivo almeno pari a 5 milioni, in base ad una scala di valori calcolati sull'incremento del risultato netto consolidato previsto per l'anno di riferimento dall'ultimo budget pluriennale approvato nel Consiglio di Amministrazione con le seguenti percentuali:

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

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

In base ai risultati conseguiti nel 2018 non è stata assegnata alcuna componente variabile.

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

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

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

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

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

j) I termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post

La Società ha istituito regole e intese contrattuali con i soggetti interessati che consentono di chiedere la restituzione di tutto o in parte, di componenti variabili della retribuzione versate o di trattenere somme oggetto di differimento determinate su dati che si siano rivelati in seguito manifestatamente errati.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

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

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgenza del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società

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

Per i Dirigenti con responsabilità strategica sono previsti esclusivamente le indennità di fine rapporto per dimissioni o licenziamento previste dal contratto collettivo dei Dirigenti di Aziende Editrici di Giornali Quotidiani.

m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

In linea con le *best practices*, per i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci ed i Dirigenti del Gruppo è prevista una copertura assicurativa per rischi professionali.

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

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

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

Si rinvia a quanto indicato nel precedente paragrafo *e)*.

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

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

SEZIONE II

Compensi e altre informazioni

Parte Prima

1. Voci che compongono la remunerazione

Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori è costituita da una componente fissa determinata annualmente dall'Assemblea degli Azionisti.

Amministratori investiti di particolari cariche

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato assegnato dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2018 per l'esercizio 2018 anche un compenso monetario per la particolare carica rivestita precedentemente messo a disposizione dall'Assemblea dei Soci composto da una parte fissa ed una variabile.

Amministratori non esecutivi

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

Collegio Sindacale

Il compenso è determinato in forma fissa dall'Assemblea dei Soci, in sede di nomina e per l'intera durata del mandato. Il compenso è differenziato tra Presidente e Sindaci effettivi.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Il trattamento remunerativo è costituito da una retribuzione composta da una quota fissa ed una quota variabile al raggiungimento di determinati obiettivi. Tale trattamento è completato dal piano previdenziale integrativo previsto dal Contratto Collettivo, da polizze di assicurazione sanitaria in linea con le prassi di mercato, da polizza contro la responsabilità civile per le violazioni commesse involontariamente nell'esercizio delle funzioni previste dalla carica e dall'assegnazione ad uso promiscuo dell'auto aziendale.

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

2.1. Eventuale esistenza di tali accordi

Non sono in essere accordi che prevedano indennità a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori in caso di in caso di dimissioni o di revoca del mandato senza giusta causa.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono previsti esclusivamente le indennità di fine rapporto per dimissioni o licenziamento previste dal contratto collettivo dei Dirigenti di Aziende Editrici di Giornali Quotidiani..

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

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

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

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

2.4. Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

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

2.5. Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza

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

Parte seconda

I compensi analitici corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate sono elencate nella tabella 1 di seguito esposta.

Le informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche sono riportate nella tabella 2 di seguito esposta.

Bologna, 19 marzo 2019

Il Consiglio di Amministrazione



Tabella 1 - Schema compensi Amministratori e Dirigenti strategici

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 e agli utili					
Maria Luisa Monti Riffeser (*)	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Consigliere	2018	2019	13.500	-	-	-	-	-	13.500	-	-
		Presidente	2018	2019	500.000	-	-	-	-	-	500.000	-	-
	Totale				513.500	-	-	-	-	-	513.500	-	-
Andrea Riffeser Monti	Compensi nella Poligrafici Editoriale	AD e Vice Presidente	2018	2019	13.500	-	-	-	-	-	13.500	-	-
		Direttore Generale			1.378.749	-	-	-	13.787	-	1.392.536	-	-
	Totale				1.392.249	-	-	-	13.787	-	1.406.036	-	-
Sara Riffeser Monti	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Consigliere	2018	2019	13.500	-	-	-	-	-	13.500	-	-
	Compensi da controllate e collegate	Componente CDA			24.000	-	-	-	-	-	24.000	-	-
		Retribuzione			149.197	-	-	-	4.973	-	154.170	-	-
Totale				186.697	-	-	-	4.973	-	191.670	-	-	
Matteo Riffeser Monti	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Consigliere	2018	2019	13.500	-	-	-	-	-	13.500	-	-
		Retribuzione			151.614	-	-	-	5.413	-	157.027	-	-
	Compensi da controllate e collegate	Componente CDA			57.000	-	-	-	-	-	57.000	-	-
Totale				222.114	-	-	-	5.413	-	227.527	-	-	
Giorgio Cefis	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Consigliere	2018	2019	13.500	-	-	-	-	-	13.500	-	-
	Compensi da controllate e collegate	Componente CDA			12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
	Totale				25.500	-	-	-	-	-	25.500	-	-
Mario Cognigni	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Consigliere ind.	2018	2019	13.500	-	-	-	-	-	13.500	-	-
		Pres. Com. Parti correlate				10.000	-	-	-	-	10.000	-	-
		Membro Comitato Controllo e Rischi				5.000	-	-	-	-	5.000	-	-
Totale				13.500	15.000	-	-	-	-	28.500	-	-	
Alessandro Zanini Mariani	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Consigliere ind.	2018	2019	13.500	-	-	-	-	-	13.500	-	-
		Pres. Comitato Controllo e Rischi				10.000	-	-	-	-	10.000	-	-
		Membro Com. Parti correlate				5.000	-	-	-	-	5.000	-	-
Totale				13.500	15.000	-	-	-	-	28.500	-	-	
Massimo Paniccia	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Consigliere ind.	2018	2019	13.500	-	-	-	-	-	13.500	-	-
		Membro Com. Parti correlate				5.000	-	-	-	-	5.000	-	-
	Totale				13.500	5.000	-	-	-	-	18.500	-	-
Stefania Pellizzari	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Consigliere ind.	2018	2019	13.500	-	-	-	-	-	13.500	-	-
		Membro Comitato Controllo e Rischi				5.000	-	-	-	-	5.000	-	-
	Totale				13.500	5.000	-	-	-	-	18.500	-	-
n. 3 Dirigenti Strategici	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Retribuzione			594.712	-	-	-	17.351	-	612.063	-	-
	Compensi da controllate e collegate	Componente CDA			30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
	Totale				624.712	-	-	-	17.351	-	642.063	-	-

(*) Maria Luisa Monti Riffeser è deceduta nel mese di febbraio 2019

Tabella 1 - Schema compensi Collegio Sindacale

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	Partecipazioni e agli utili					
Franco Pozzi	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Presidente Coll Sindacale	2018	2019	22.500	-	-	-	-	-	22.500	-	-
	Totale				22.500	-	-	-	-	-	22.500	-	-
Elena Agliandro	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Sindaco	2018	2019	15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
	Totale				15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
Amedeo Cazzola	Compensi nella Poligrafici Editoriale	Sindaco	2018	2019	15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
	Totale				15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-

Tabella 2 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nel prospetto sotto esposto si riportano le partecipazioni detenute, nella Società che redige il bilancio e nelle società da questa controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Cognome e Nome	Società partecipata	Tipo possesso	Numero di azioni possedute alla fine dell'es. precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'es. di riferimento
Eredi Monti Riffeser Maria Luisa (*)	Poligrafici Editoriale S.p.A.	tramite soc. controllate (**)	87.594.887	-	62.500	87.532.387
Riffeser Monti Andrea	Poligrafici Editoriale S.p.A.	tramite soc. controllate	494.592	-	290.368	204.224
Riffeser Monti Andrea	Poligrafici Editoriale S.p.A.	diretto	77.750	-	-	77.750
Zanini Mariani Alessandro	Poligrafici Editoriale S.p.A.	diretto	-	40.000	-	40.000
Riffeser Monti Matteo	Poligrafici Editoriale S.p.A.	diretto	30.766	-	-	30.766
Cefis Giorgio Camillo	Poligrafici Editoriale S.p.A.	diretto	1.500	-	-	1.500
Dirigenti con responsabilità strategiche	Poligrafici Editoriale S.p.A.	diretto	4.984	-	-	4.984

(*) Deceduta nel mese di febbraio 2019; i soggetti chiamati all'eredità sono ancora in fase di individuazione.

(**) comprendono anche gli acquisti di azioni proprie effettuate da Poligrafici Editoriale S.p.A.