

RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE DAL SOCIO CLAUDIO MARIA RIFFESER

1. Indebitamento

Con l'applicazione del **principio IFRS 16** la posizione finanziaria netta del Gruppo Monrif evidenzia una variazione negativa di complessivi € 45.4 milione, **per debiti finanziari derivanti da contratti di leasing e diritti d'uso, di cui € 40 milioni circa in capo alla società E.G.A. Emiliana Grandi Alberghi S.p.A. (E.G.A.)** (ref. Relazione Finanziaria al 31 dicembre 2019).

1.1 a quali beni sono riferiti tali debiti finanziari in capo a EGA?

Dal 1° gennaio 2019 è stato applicato il nuovo principio contabile **IFRS 16 – Leases** che fornisce una nuova definizione di *lease* e introduce un criterio basato sul controllo (*right of use*) di un bene per distinguere i contratti di *lease* dai contratti per la fornitura di servizi, individuando quali discriminanti: l'identificazione del bene, il diritto di sostituzione dello stesso, il diritto ad ottenere sostanzialmente tutti i benefici economici rivenienti dall'uso del bene e, da ultimo, il diritto di dirigere l'uso del bene sottostante il contratto. Il principio stabilisce un modello unico di riconoscimento e valutazione dei contratti di *lease* per il locatario (*lessee*) che prevede l'iscrizione del bene oggetto di *lease* anche operativo nell'attivo con contropartita un debito finanziario. Al contrario, lo Standard non comprende modifiche significative per i locatori.

In particolare, il Gruppo ha contabilizzato, relativamente ai contratti di *lease* precedentemente classificati come operativi:

- una passività finanziaria, pari al valore attuale dei pagamenti futuri residui alla data di transizione, attualizzati utilizzando per ciascun contratto *l'incremental borrowing rate* applicabile alla data di transizione;
- un diritto d'uso pari al valore della passività finanziaria alla data di transizione, al netto di eventuali ratei e risconti attivi/passivi riferiti al *lease* e rilevati nello stato patrimoniale.

Ciò ha determinato una variazione negativa sull'indebitamento finanziario netto consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2019 per € 45,4 milioni. Tale variazione non ha avuto impatto nel calcolo dei *covenants* finanziari. I beni relativi alla controllata EGA per i quali è stato utilizzato tale nuovo principio contabile sono tutti e tre gli alberghi per i quali viene pagato un canone di affitto.

1.2 alla fine dell'anno 2018 la Monrif ha ceduto a terzi l'Hotel Carlton di Bologna e contestualmente la controllata EGA ha sottoscritto un contratto di locazione ventennale con la nuova proprietà. L'indebitamento finanziario di EGA (e conseguentemente del gruppo) è dunque peggiorato per effetto di tale operazione?

EGA pagava alla controllante Monrif un canone di affitto pari a circa Euro 2,2 milioni mentre ora paga al nuovo proprietario Finint SGR un canone di affitto pari a Euro 2,3 milioni.

1.3 per effetto di tale operazione Monrif registra nel 2019 una riduzione di ricavi per affitti attivi (circa 2 ml di Euro annui), a quanto ammontano i canoni passivi per lo stesso immobile in capo a EGA, dove continua l'attività alberghiera?

Si veda risposta 1.2

1.4 a pag. 21 della Relazione finanziaria al 31 dicembre 2019 è precisato che il peggior risultato conseguito dal gruppo è *"..principalmente condizionato dalla riduzione dei ricavi editoriali e pubblicitari (parzialmente compensato dagli incrementi delle altre voci di ricavo) e da maggiori oneri per affitti verso terzi.."*, quali sono dunque gli effetti positivi che l'operazione immobiliare che ha interessato l'Hotel Carlton di Bologna ha portato al Gruppo?

Si premette che non c'è correlazione tra l'andamento del Gruppo e la cessione immobiliare; l'operazione di cessione rientra nel più ampio ambito della riduzione e rimodulazione dell'indebitamento finanziario del Gruppo ed ha determinato un risparmio nei costi relativi all'IMU, agli ammortamenti ed ai minori interessi passivi da corrispondere agli istituti di credito.

1.5 a pag. 22 della Relazione finanziaria al 31 dicembre 2019 gli Amministratori non escludono la possibilità di cedere anche l'ultimo immobile rimasto di proprietà del Gruppo per la conduzione dell'attività alberghiera. Considerato che tale operazione potrebbe comportare maggiori oneri per affitti, quali sono le iniziative che il management intende adottare per contrastare tale effetto peggiorativo?

Al momento non ci sono trattative per la cessione né del solo immobile (in regime di *vacant possession*) né dell'immobile inclusivo della gestione alberghiera e pertanto non è possibile fare stime a fronte di situazioni non note.

2. Andamento – ricavi

Nel 2019 il Gruppo ha registrato ricavi per €173,4 milioni contro € 179,3 milioni del 2018 (al netto dei ricavi non ricorrenti per dismissione di assets) e 263 milioni nel 2009 (con un decremento di circa il 34% in un decennio).

2.1 il management ha avviato qualche iniziativa di innovazione o conversione dell'attività?

Innanzitutto il calo dei ricavi a livello di bilancio consolidato del gruppo Monrif rispecchia l'andamento di tutto il settore editoriale nazionale. E' noto che la riduzione dei fatturati accomuna tutti i Gruppi editoriali quotati e non quotati. Il Gruppo Monrif è impegnato da anni nella riconversione delle proprie attività editoriali dalla carta stampata alla multimedialità. Il processo continuo e progressivo, viene contemporaneamente affiancato da una politica di riduzione dei costi di gestione e in particolare del costo del lavoro. Nel settore editoriale il tendenziale decremento delle vendite potrà essere compensato con gli aumenti di prezzo che il Gruppo ha storicamente effettuato e che ritiene possibile effettuare nei prossimi anni. Inoltre, il Gruppo ha predisposto e sta implementando lo sviluppo dei *New Media* (tramite ad esempio il c.d. *paywall*, con la possibilità per gli utenti dei siti internet del Gruppo di usufruire di contenuti *premium* a pagamento) che si ritiene, alla luce dei risultati già conseguiti, possa contribuire a confermare l'andamento dei ricavi previsto nel piano. Per il settore pubblicità, il management ha previsto, tra l'altro, lo sviluppo della pubblicità *on line* e del settore dei *New Media*, mentre per i settori tradizionali della pubblicità cartacea locale e nazionale sono previste attività promozionali già avviate nel 2020 e che proseguiranno negli anni a seguire, ed altre attività di evoluzione dei prodotti editoriali (con prodotti tematici extra foliazione dei quotidiani, inserti speciali ecc.), nonché lo sfruttamento delle misure di rilancio predisposte dal Governo italiano, che consentiranno a parere dell'Emittente di sfruttare la posizione di *leader* nelle aree di riferimento e permetteranno un recupero nei ricavi rispetto all'esercizio 2020 nell'arco di Piano. Per il settore alberghiero, il Gruppo ritiene che, con il termine della fase acuta dell'emergenza sanitaria, l'attività potrà avere un ritorno alla normalità e raggiungere gli obiettivi di ricavi, che sono ipotizzati sostanzialmente costanti e in continuità rispetto agli esercizi precedenti, anche sulla base delle informazioni inerenti la riprogrammazione delle attività fieristiche e dei convegni, i cui partecipanti costituiscono la clientela cui è specificamente rivolta l'offerta dei servizi alberghieri del Gruppo. Per il settore della stampa il Gruppo stima di potere mantenere i tassi di sviluppo recentemente realizzati tramite ulteriori partnership.

2.2 Quali sono le “*ulteriori azioni di riorganizzazione ed efficientamento della struttura*” pianificate dal *management*, menzionate della Relazione finanziaria al 31 dicembre 2019 che “*consentiranno un incremento della redditività operativa per i prossimi esercizi*”?

Tali azioni derivano in particolare dall'applicazione della nuova norma in materia di prepensionamento per i lavoratori poligrafici e grafici ed i giornalisti; si stima porterà un totale di 237 uscite di personale tra il 2020 ed il 2023. Il ricorso al prepensionamento per il personale poligrafico per gli anni 2020/2023, tenuto conto delle previsioni normative di cui all'art. 1 comma 500 della Legge 160/2019, deve essere attuato attraverso la presentazione di domande annuali

previo accordo sindacale ratificato presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Per l'esercizio 2020 sono stati sottoscritti in data 6 febbraio 2020 presso il Ministero dei verbali di accordo, per le società Centro Stampa Poligrafici S.r.l., Editoriale Nazionale S.r.l. (già Poligrafici e Superprint). In tali accordi sono riflessi i numeri dei lavoratori che hanno maturato i requisiti dei 35 anni contributivi previsti dalla normativa. Per gli esercizi successivi saranno, di volta in volta ovvero all'inizio di ogni anno, formalizzati nuovi accordi che riguarderanno i lavoratori che raggiungeranno i requisiti dei 35 anni contributivi. Il Gruppo ha pertanto già avviato dal 1° marzo 2020 il piano di riorganizzazione del personale che prevede, entro la data del 30 giugno 2020, l'esodo in prepensionamento (già concordato con le organizzazioni sindacali) di 74 unità nel personale impiegatizio ed operai del settore poligrafico e grafico. Negli anni successivi al 2020 sono previsti altri due interventi di riduzione degli organici con utilizzo del prepensionamento che prevedono l'esodo di n. 123 dipendenti. È già stato concordato il blocco del *turnover* che prevede esclusivamente la sostituzione di alcune figure professionali ritenute necessarie per l'organizzazione aziendale. Per quanto riguarda i giornalisti, sono stati previsti risparmi di costo per gli anni 2020, 2021 e 2023 con l'utilizzo da prima del contratto di solidarietà (già concordato con le organizzazioni sindacali) e del piano di riorganizzazione finalizzato al prepensionamento (già concordato nelle linee strategiche con le organizzazioni sindacali per l'esercizio 2021). Il piano di riorganizzazione per il personale giornalistico prevede interventi strutturali sugli organici a partirà dal 2021, uscite a fine dicembre 2023. In base alle norme di legge è stato previsto l'assunzione di una nuova figura giornalistica ogni 2 uscite in prepensionamento. Sono poi previste ulteriori azioni di riduzione dei costi industriali, consulenze ecc.

2.3 In conseguenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19 anche il settore di attività alberghiero ha subito una drastica riduzione delle presenze nel primo semestre 2020: quali misure si è pensato di adottare? Soltanto la dismissione degli assef?

Per il settore alberghiero la controllata EGA ha mantenuto in essere le misure per effettuare quei risparmi di costo necessari per affrontare la perdita dei ricavi derivante dalla emergenza sanitaria. Le manovre effettuate dovrebbero attenuare le conseguenze negative che il settore ha subito per quanto sopra, anche se i risultati previsti per la fine dell'esercizio dipenderanno dal termine della emergenza. L'emergenza sanitaria da COVID 19 è stata ed è tuttora affrontata con l'applicazione della FIS per la maggioranza dei dipendenti dal 23 marzo al 23 maggio, poi dal 1° giugno al 4 luglio, la riduzione dei costi variabili e dei consumi energetici ed il contenimento di tutte le voci di costo che non possono essere annullate. La eventuale dismissione di un cespite nulla ha a che vedere con la situazione di emergenza sanitaria. In ogni caso il Gruppo Monrif ha intenzione di consolidare e sviluppare la propria presenza nel settore alberghiero focalizzandosi su clienti

business, uscendo dal settore immobiliare e svolgendo attività di gestione alberghiera (sia di hotel *unbranded*, sia di hotel affiliati, sia di hotel *branded* gestiti per conto terzi), di ristorazione e di servizi generali (in quest'ultimo caso anche per hotel terzi).

3. Piano di riorganizzazione

Il Gruppo Monrif ha annunciato di dare corso ad un piano di riorganizzazione che prevede riduzione del personale e prepensionamenti (circa 100 unità operai e impiegati):

3.1 perché soltanto adesso?

Piani di riorganizzazione strutturale del personale sono stati attuati tutte le volte che le normative vigenti l'hanno permesso, in particolare quando l'età anagrafica e quella contributiva dei dipendenti ne hanno consentito la corretta applicazione nell'ambito di piani pluriennali di Gruppo.

3.2 comprende anche figure dirigenziali? Si ritiene non vi siano esuberi o figure ridondanti?

L'accesso al prepensionamento non è fruibile da figure dirigenziali. Non risultano esserci esuberi tra i dipendenti apicali del Gruppo Monrif.

Con riferimento al punto 2 e punto 3. iv) all'Ordine del giorno (parte ordinaria) si sottopongono le seguenti domande:

4. Remunerazione - emolumenti

Nella relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società del 24 marzo 2020, è precisato che la politica di remunerazione è determinata "secondo criteri idonei ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali adeguate per gestire efficacemente la Società".

4.1 Quali sono detti "Criteri"?

I criteri sono quelli riconducibili a specifiche competenze professionali dei singoli che si conciliano con le esigenze previste dalle politiche di selezione per l'assunzione dei dirigenti del Gruppo Monrif.

4.2 Come è noto, nell'ultimo decennio il Margine operativo lordo di Gruppo, al netto delle componenti non ricorrenti attribuibili alla cessione di assets aziendali, ha subito un forte

decremento (€17,2 ml nel 2009 contro € 10,9 ml nel 2019): è stata presa in considerazione l'opportunità da parte degli amministratori di rinunciare al proprio emolumento?

I compensi dei componenti dei Consigli di Amministrazione sono ritenuti già contenuti e non si ritiene necessario che gli stessi Amministratori rinuncino al proprio emolumento.

5.Remunerazione - emolumenti Poligrafici Editoriale (in prospettiva del perfezionamento della fusione)

La relazione sulla remunerazione dell'incorporata Poligrafici Editoriale contiene enunciato identico a quello sopra riportato. Come è noto, nell'ultimo decennio il Margine operativo lordo del Gruppo ha subito un forte decremento (€ 17,3 ml nel 2009 - € 7 ml nel 2019). A fronte di tale decremento si è osservata tuttavia una sostanziale invarianza degli emolumenti pagati ai membri della famiglia Riffeser Monti con ricadute negative sulla marginalità e, nel lungo periodo, sulla situazione patrimoniale e finanziaria:

5.1 come giustificano gli amministratori il fatto che a tale riduzione non sia seguito un adeguamento dei compensi attribuiti ai membri della famiglia Riffeser Monti, che ricoprono tutti ruoli Dirigenziali con responsabilità strategiche all'interno del gruppo, compensi quest'ultimi che non sono deliberati dall'Assemblea dei Soci?

Nessun tipo di retribuzione di personale dipendente, dirigenti compresi, è previsto che passi al vaglio dell'assemblea. L'assemblea determina esclusivamente i compensi dei Consiglieri e dei Sindaci come previsto dallo Statuto vigente.

5.2 sebbene negli anni non siano stati formalmente assegnati compensi legati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, l'emolumento fisso percepito dai componenti della famiglia Riffeser Monti è comunque incrementato, passando da un totale complessivo di € 1,923 ml nel 2017 a € 2,031 ml nel 2019, senza contare la componente di benefici "non monetari", comunque gravante sul conto economico del Gruppo, anch'essi incrementatisi negli anni. Come viene giustificato tale incremento?

Le retribuzioni lorde e i compensi fissi dei membri della famiglia Riffeser Monti nel 2017 sono stati pari a € 2,414 milioni e non € 1,923 milioni. Le retribuzioni lorde e i compensi fissi dei membri della famiglia Riffeser Monti nel 2019 sono stati pari a € 2,031 milioni. Quindi si sono ridotti e non si sono incrementati, come risulta dal confronto dei valori riportati nella tabella della Relazione sulla remunerazione del 2017 e del 2019.

5.3 la remunerazione dei membri della famiglia Riffeser Monti, intorno ai 2,4 milioni annui nell'ultimo decennio, appare scollegata ai risultati del Gruppo (cfr. dati dal 2009 al 2019): il management non ravvisa nelle condizioni attuali anche la mancanza di questa liquidità? (10 anni, circa 25 milioni); il management ritiene sostenibile queste remunerazioni?

La remunerazione lorda complessiva della famiglia Riffeser Monti è ritenuta congrua alla luce dei ruoli operativi svolti e dagli incarichi ricoperti dai singoli componenti della famiglia Riffeser Monti.

5.4 sulla base di quali criteri viene determinato il compenso fisso dei dirigenti con responsabilità strategiche?

La retribuzione lorda ed i compensi fissi dei Dirigenti con responsabilità strategiche è allineato agli standard di settore ed esperienza maturata a parità di ruoli ricoperti e delle responsabilità conseguenti.

5.5 nella relazione sulla remunerazione (pag. 5) è precisato che la componente fissa annua lorda attribuita al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche "è coerente con i compiti ad essi assegnati e la componente variabile è 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": come viene giudicato dagli amministratori e dal comitato sulla remunerazione appositamente nominato il fatto che i Dirigenti che hanno percepito cospicui emolumenti fissi (circa 25 ml nell'ultimo decennio) non abbiano mai percepito la componente variabile legata ai risultati?

La componente variabile legata ai risultati del Gruppo è noto sia particolarmente sfidante per le peculiarità dei settori in cui opera il Gruppo. La componente fissa, come già precedentemente risposto è considerata adeguata al ruolo ricoperto e ai risultati conseguiti che tra l'altro hanno permesso dal 2013 ad oggi il rispetto di tutti i covenants finanziari con un'unica eccezione prontamente rivista dalle banche finanziatrici.

5.6 si ritiene possibile adottare una politica di remunerazione che preveda una riduzione della componente fissa aumentando eventualmente la componente variabile?

Non possiamo escludere la possibilità di applicazione di tale principio per il futuro.

5.7 ai fini della determinazione dell'eventuale componente variabile per l'anno 2020, quali rettifiche saranno applicate al risultato netto consolidato, utilizzato quale parametro nella descrizione degli obiettivi di performance?

Non sussistono i presupposti per una risposta coerente visto quanto esposto al punto precedente.

5.8 ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato non si ritiene di derogare alla politica -di remunerazione, stante anche la natura di "circostanze eccezionali" dell'attuale pandemia da Covid-19?

Ad oggi il C.d.A. della EGA ha visto ridursi il proprio compenso annuo per il 2020, da € 100.000 ad € 60.000. Le altre Società del Gruppo riconoscono compensi considerati adeguati e contenuti. Il compenso per il C.d.A. della capogruppo Monrif verrà determinato in una prossima assemblea. Con riferimento al punto 1) all'Ordine del giorno (parte Straordinaria) si sottopongono le seguenti domande:

6. Manovra finanziaria

Nella Relazione degli Amministratori ai sensi dell'art. 2446 del codice civile, si fa riferimento a una nuova manovra finanziaria sottoscritta il 4 giugno 2020 con gli Istituti Finanziari:

6.1 quali sono i parametri finanziari che devono essere rispettati? Da quali società appartenenti al Gruppo?

La manovra finanziaria si riflette sostanzialmente una rimodulazione ed un riscadenzamento dell'accordato bancario e permetterà per il tramite del consolidamento delle linee bancarie a disposizione, di supportare ulteriormente la strategia di sviluppo del Gruppo, oltre a consentire una maggiore flessibilità rispetto alle condizioni contrattuali previste dalle precedenti convenzioni bancarie. Ciò premesso i primi parametri finanziari saranno calcolati al 31 dicembre 2020 (per quanto riguarda il Patrimonio Netto consolidato Monrif) e al 30 giugno 2021 (sia per quanto riguarda il Patrimonio Netto che l'EBITDA consolidato). Il Primo Parametro Finanziario relativo al Patrimonio Netto consolidato Monrif sarà pari a almeno Euro 20 milioni sia per il 31 dicembre 2020 che per il 30 giugno 2021. Il Primo Parametro Finanziario relativo all'EBITDA consolidato Monrif al 30 giugno 2021 sarà invece pari a Euro 3 milioni. Non è previsto alcun parametro finanziario relativo all'EBITDA consolidato Monrif al 31 dicembre 2020. Nel caso in cui il Gruppo registrasse però un EBITDA negativo al 31 dicembre 2020, sarà necessaria una dichiarazione da parte del Consiglio di Amministrazione in merito alle principali motivazioni che hanno portato a tale risultato

e alle azioni intraprese per rimediare e la conferma delle previsioni del Piano. Ulteriori parametri previsti riguardano il rapporto *Posizione Finanziaria Netta*/EBITDA (5,7 al 31 dicembre 2021 e al 30 giugno 2022; 4,9 al 31 dicembre 2022 e al 30 giugno 2023; 3,5 al 31 dicembre 2023 e al 30 giugno 2024; 3,0 al 31 dicembre 2024) ed il rapporto *Posizione Finanziaria Netta*/Patrimonio Netto (2,6 al 31 dicembre 2021 e al 30 giugno 2022; 2,3 al 31 dicembre 2022 e al 30 giugno 2023; 1,7 al 31 dicembre 2023 e al 30 giugno 2024; 1,5 al 31 dicembre 2024). I Parametri Finanziari sono calcolati per i semestri al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno a partire dal 31 dicembre 2021 e sono applicati su base consolidata a livello di Gruppo senza considerare gli effetti derivanti dalla applicazione dell'IFRS 16. Le date di calcolo sono, rispettivamente, la data di consegna del bilancio consolidato e della relazione semestrale consolidata. Clausole di limitazione alla distribuzione di dividendi. In particolare, la distribuzione di dividendi da parte di Monrif e delle società controllate potrà avvenire nei limiti degli utili d'esercizio nonché di utili portati a nuovo a condizione che: (i) nel caso di Monrif, sia rispettato il "Parametro Finanziario Distribuzione", cioè un rapporto tra *Posizione Finanziaria Netta* e EBITDA consolidato inferiore o uguale a 3, calcolato pro forma al momento della eventuale distribuzione di dividendi, e (ii) nel caso delle società controllate di Monrif nel cui capitale è entrato un socio di minoranza, siano rispettati i Parametri Finanziari a livello di Gruppo. Ulteriori limiti sono previsti nel caso in cui i proventi derivino dalla vendita di quote di minoranza in società partecipate da parte di Monrif; in particolare, quando Monrif ricevesse proventi netti (anche a titolo di distribuzione di dividendi) per le sopracitate vendite per un importo complessivo superiore a Euro 1 milione, l'importo dei proventi che eccedono tale valore sarà imputato per una quota pari al 60%, a rimborso dell'indebitamento finanziario, mentre il restante 40% potrà essere distribuito da Monrif come dividendo nel caso sia rispettato il Parametro Finanziario Distribuzione oppure imputato, anche per questa quota, a rimborso dell'indebitamento finanziario.