



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(ai sensi degli artt. 123-*ter* TUF e 84-*quater* Regolamento Emittenti Consob)

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

Sito Web: www.psf.it

Data di approvazione: 13.03.2015

GRUPPO SANFAUSTINO

PRINT&MULTICHANNEL COMMUNICATION

PREMESSA

La Politica di Remunerazione, che definisce le finalità perseguiti e i principi che sono alla base delle determinazione delle retribuzioni degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei responsabili con responsabilità strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2015 su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data.

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

- Sezione I: Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2015
- Sezione II: Resoconto sulla remunerazione per l'esercizio 2014

La Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84-quater del Regolamento Emissori Consob. Nella sua stesura si è tenuto conto dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel luglio 2014.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito nella procedura adottata dalla Società in data 12 novembre 2010, l'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea degli azionisti esonerà la Società dall'applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione.

Il Resoconto relativo all'esercizio 2014, presentato per informativa all'Assemblea degli Azionisti, fornisce un consuntivo in materia di remunerazione evidenziandone la coerenza con la Politica in materia di remunerazione approvata dalla Società nell'esercizio precedente.

SEZIONE I

Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione

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

L'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, del comitato esecutivo se nominato nonché del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3) C.C.;
- esprime un parere consultivo, con statuizione priva di efficacia vincolante, sulla Relazione sulla Politica di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

Il Consiglio di Amministrazione:

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 23 aprile 2013, ha nominato al proprio interno i seguenti consiglieri quali componenti del Comitato per la Remunerazione:

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

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

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

I consiglieri Alberto Piantoni e Carlo Alberto Carnevale Maffè possiedono un'esperienza in materia

GRUPPO SANFAUSTINO

PRINT&MULTICHANNEL COMMUNICATION

contabile e finanziaria ritenuta adeguata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina alla luce delle loro precedenti esperienze professionali.

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

Nel corso dell'Esercizio il Comitato si è riunito due volte, in data in data 14 marzo e 23 aprile. Le riunioni hanno avuto una durata di circa mezz'ora. Per l'esercizio 2015 sono previste 2 riunioni di cui 1 già tenutesi in data 13 marzo.

Il Comitato per la Remunerazione:

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

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

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

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

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

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

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

GRUPPO SANFAUSTINO

PRINT&MULTICHANNEL COMMUNICATION

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

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

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

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

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento della Società è quello di trovare accordi per definire il rapporto in modo consensuale.

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

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

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

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

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

GRUPPO SANFAUSTINO

PRINT&MULTICHANNEL COMMUNICATION

Principali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente

Con la Politica di remunerazione 2015 viene ampliato il novero dei soggetti interessati dalla corresponsione della remunerazione incentivante. Oltre agli amministratori delegati tale componente aggiuntiva potrà essere corrisposta anche agli amministratori esecutivi al raggiungimento di specifici obiettivi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Sono stati introdotti, inoltre, nuovi parametri per la maturazione del compenso variabile ed è stata introdotta la possibilità di prevedere piani di remunerazione per gli amministratori su base azionaria.

Infine, conformemente a quanto previsto dal criterio applicativo 6.C.1. lett. f) del Codice di Autodisciplina, viene richiesta la definizione di intese contrattuali che consentano alla società la restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile.

Remunerazione degli amministratori

Amministratori delegati

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23.04.2013, sono stati nominati amministratori delegati Alberto Frigoli, Giuseppe Frigoli ed Emilio Frigoli. Agli stessi sono stati attribuiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, nessuno escluso o eccettuato, salvo quelli espressamente vietati dall'art. 2381 C.C..

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

- una componente fissa, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi – risultati economici – misurati e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore a 36 mesi. Tuttavia, tenuto conto dell'assetto proprietario della Società e della struttura organizzativa e di poteri attualmente in essere nel Gruppo, si ritiene che la partecipazione dei consiglieri delegati nel capitale sociale della Società sia idonea a garantire il raggiungimento di un obiettivo tipico di un sistema di incentivazione di medio periodo. Tale viene considerato un arco temporale di 24 mesi.

L'ammontare della componente fissa e variabile vengono determinati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti e dei compiti assegnati.

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

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

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

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

GRUPPO SANFAUSTINO

PRINT&MULTICHANNEL COMMUNICATION

Amministratori esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 23.04.2013, ha conferito deleghe specifiche ai consiglieri Francesco Frigoli (attività di ricerca e sviluppo) e Giovanni Frigoli (per ricerca e contatto fornitori/partner strategici per la Società).

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

- una componente fissa, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi – risultati economici – misurati e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore a 36 mesi. Tuttavia, tenuto conto dell'assetto proprietario della Società e della struttura organizzativa e di poteri attualmente in essere nel Gruppo, si ritiene che la partecipazione dei consiglieri esecutivi nel capitale sociale della Società sia idonea a garantire il raggiungimento di un obiettivo tipico di un sistema di incentivazione di medio periodo. Tale viene considerato un arco temporale di 24 mesi.

L'ammontare della componente fissa e variabile vengono determinati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti e dei compiti assegnati.

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

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

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

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

Amministratori non esecutivi

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

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

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

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

Remunerazione dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

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

GRUPPO SANFAUSTINO

PRINT&MULTICHANNEL COMMUNICATION

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

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

Non è prevista la corresponsione di benefici non monetari.

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

GRUPPO SANFAUSTINO

PRINT&MULTICHANNEL COMMUNICATION

SEZIONE II

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle indicate nella seconda parte, i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo in linea con la Politica sulla Remunerazione 2014, e le informazioni relative alle partecipazioni azionarie nella Società dagli stessi detenute.

Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione

L'assemblea degli azionisti tenutasi il 23.04.2014 ha determinato il compenso complessivo da corrispondere al Consiglio di Amministrazione nella misura di € 1.149.055,00, in linea con quanto deliberato per l'esercizio precedente.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in pari data, ha fissato il compenso fisso nella misura di seguito specificata:

- Alberto Frigoli (Presidente e amministratore delegato): € 108.000,00
- Giuseppe Frigoli ed Emilio Frigoli (amministratori delegati): € 287.500,00
- Giovanni Frigoli (amministratore esecutivo): € 281.500,00
- Francesco Frigoli (amministratore esecutivo): € 120.000,00
- Alberto Piantoni, Andrea Collalti, Ilaria Frigoli, Maurizia Frigoli ed Elisa Frigoli (amministratori non esecutivi): € 12.911,00.

Nessun compenso è stato deliberato in favore del consigliere Carnevale Maffé Carlo Alberto.

In linea con quanto previsto dalla Politica della Remunerazione, una parte della remunerazione degli amministratori delegati è legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente.

In aggiunta al compenso fisso, la restante parte variabile, così come definita dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione tenutasi in pari data su proposta del comitato per la remunerazione, è stata definita sulla base dei seguenti parametri:

- € 120.000 al raggiungimento di un Ebit pari a € 1.400.000;
- € 180.000 al raggiungimento di un Ebit pari a € 3.000.000;
- € 200.000 al raggiungimento di un Ebit pari a € 6.000.000;
- € 600.000 al raggiungimento di un Ebit pari a € 12.000.000.

Alla luce dei risultati conseguiti nel biennio 2013-2014 non si sono verificati i presupposti per la corresponsione della componente variabile in favore degli amministratori delegati.

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

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

Compensi corrisposti all'organo di controllo

L'emolumento annuo lordo spettante al Collegio Sindacale è stato determinato dall'Assemblea degli azionisti, in occasione della nomina dell'organo di controllo, nella misura prevista dalle tariffe professionali vigenti.

GRUPPO SANFAUSTINO

PRINT&MULTICHANNEL COMMUNICATION

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

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

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

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

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

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

In linea con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione per l'anno 2014, non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Tabella 1 Schema 7-bis

Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione

Nome e Cognome	Carica	Periodo per il quale è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alberto Frigoli	Presid. e AD	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015							108		
				Compensi nella società che redige il bilancio	108						108	
				Compensi da società controllate e collegate	12						12	
				Totale	120						120	
Giuseppe Frigoli	AD	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015							288		
				Compensi nella società che redige il bilancio	288						288	
				Compensi da società controllate e collegate	0						0	
				Totale	288						288	
Emilio Frigoli	AD	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015							288		
				Compensi nella società che redige il bilancio	288						288	
				Compensi da società controllate e collegate	0						0	
				Totale	288						288	
Francesco Frigoli	Ammi-nistr.	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015							120		
				Compensi nella società che redige il bilancio	120						120	
				Compensi da società controllate e collegate	0						0	
				Totale	120						120	
Giovanni Frigoli	Ammi-nistr.	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015							282		
				Compensi nella società che redige il bilancio	282						282	
				Compensi da società controllate e collegate	6						6	
				Totale	288						288	
Alberto Piantoni	Ammi-nistr.	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015							13		
				Compensi nella società che redige il bilancio	13						13	
				Compensi da società controllate e collegate	0						0	
				Totale	13						13	
Carlo Alberto Carnevale Maffé	Ammi-nistr.	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015									
				Compensi nella società che redige il bilancio	4*						4	
				Compensi da società controllate e collegate	0						0	
				Totale	4						4	
Andrea Collalti	Ammi-nistr.	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015							13		
				Compensi nella società che redige il bilancio	13						13	
				Compensi da società controllate e collegate	0						0	
				Totale	13						13	

Ilaria Frigoli	Ammi-nistr.	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015							
Compensi nella società che redige il bilancio			13						13	
Compensi da società controllate e collegate			0					20	20	
Totale			13						33	
Maurizia Frigoli	Ammi-nistr.	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015							
Compensi nella società che redige il bilancio			13					1	14	
Compensi da società controllate e collegate			0						0	
Totale			13						14	
Elisa Frigoli	Ammi-nistr.	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015							
Compensi nella società che redige il bilancio			13						13	
Compensi da società controllate e collegate			0						0	
Totale			13						13	

* compenso deliberato per l'anno 2013

Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di controllo

Nome e Cognome	Carica	Periodo per il quale è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Umberto Bisesti	Presid.	01.01.2014 31.12.2014	Approvaz. bilancio 2015									
<u>Compensi nella società che redige il bilancio</u>				14						14		
<u>Compensi da società controllate e collegate</u>				3						3		
<u>Totale</u>				17						17		
Francesco Curone	Membro effett.	01.01.2014 31.12.2014	Approvaz. bilancio 2015									
<u>Compensi nella società che redige il bilancio</u>				9						9		
<u>Compensi da società controllate e collegate</u>				3						3		
<u>Totale</u>				12						12		
Mariagrazia Bisesti	Membro effett.	01.01.2014 31.12.2014	Approvaz. bilancio 2015									
<u>Compensi nella società che redige il bilancio</u>				9						9		
<u>Compensi da società controllate e collegate</u>				0						0		
<u>Totale</u>				9						9		

Schema 7-ter

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2013	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2014
Alberto Frigoli	Presidente e AD	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107.807	0	0	107.807
Giuseppe Frigoli	AD	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107.127	0	0	107.127
Emilio Frigoli	AD	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107.686	0	0	107.686
Francesco Frigoli	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107.629	0	0	107.629
Giovanni Frigoli	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	107.909	0	0	107.909
Alberto Piantoni	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Alberto Carnevale Maffé	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
Andrea Collalti	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	60.791	0	0	60.791
Ilaria Frigoli	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
Maurizia Frigoli	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
Elisa Frigoli	Amministratore	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
Umberto Bisesti	Presidente Collegio sindacale	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
Francesco Curone	Membro effettivo	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0
Mariagrazia Bisesti	Membro effettivo	Poligrafica S. Faustino S.p.A.	0	0	0	0