

RELAZIONE SULLA POLITICA IN  
MATERIA DI REMUNERAZIONE  
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

*Ai sensi dell'art. 123 ter del D. Lgs. 58/1998  
e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob*



14/03/2022

*La presente Relazione, redatta in ottemperanza all'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob 11971/1999 e secondo gli schemi Consob di cui al suddetto Regolamento - Allegato 3A - Schema 7 bis, si riferisce alla politica delle remunerazioni adottata dal Consiglio di Amministrazione relativamente agli organi di amministrazione e controllo, su suggerimento del Comitato per la Remunerazione, così come approvata dall'Assemblea degli Azionisti di Prima Industrie S.p.A. in data 20 aprile 2021.*

*La presente Relazione riporta, nella Sezione I, la descrizione della politica che è stata adottata dalla Società per la remunerazione degli amministratori e dei sindaci a seguito della sua approvazione da parte dell'assemblea del 20 aprile 2021, con voti favorevoli pari ad oltre l'89% dei partecipanti (e nessun voto contrario). La durata della politica copre conseguentemente un periodo di tre esercizi, decorrenti dalla data della citata assemblea del 21 aprile 2021 sino alla data dell'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.*

*La Sezione I descrive inoltre le finalità generali perseguite dalla Politica, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa. La presente Relazione riporta pertanto il contenuto della Sezione I della Relazione 2021. Non essendo previsti cambiamenti alla Politica approvata per il triennio 2021-2023, la stessa non sarà sottoposta al voto dell'assemblea ai sensi dell'art. 123-ter comma 3 bis, TUF. I principi generali e le linee guida richiamati nella SEZIONE I della presente Relazione rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate dalla Società.*

*Nella SEZION II della presente Relazione viene invece illustrata l'attuazione della Politica di competenza 2021, incluse informazioni relative all'attuazione nel 2021 del Long Term Incentive 2021-2023, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente. La Sezione II sarà sottoposta a votazione consultiva dell'Assemblea.*

## **SEZIONE I**

*(già sottoposta a votazione vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 20/04/2021 ai sensi dell'articolo Art. 123-ter comma 3-ter del TUF).*

\* \* \* \* \*

**Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica in materia di Remunerazione, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.**

Gli organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni per quanto concerne componenti degli organi di amministrazione, direttore generale e dirigenti con responsabilità strategiche sono i seguenti:

- Comitato per la Remunerazione: il quale coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione, presenta al Consiglio di Amministrazione pareri e raccomandazioni in tema di remunerazione degli amministratori esecutivi e, qualora nominati, dei dirigenti con responsabilità strategiche, formula proposte per la remunerazione degli stessi, proponendo gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile e monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance. Il Comitato è inoltre chiamato a valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione di amministratori e top management.
- Consiglio di Amministrazione: il quale, ai sensi dell'art. 2389 c.c, stabilisce la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del collegio sindacale; il Consiglio di Amministrazione inoltre delibera i piani di incentivazione che non necessitano di approvazione dell'Assemblea e propone all'Assemblea quelli la cui approvazione è riservata all'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione è inoltre responsabile per la corretta applicazione della politica retributiva stessa;
- Collegio Sindacale: il quale, ai sensi dell'art. 2389 c.c, dà il proprio parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, verificandone la coerenza con la politica sulle remunerazioni.

### **Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione**

La Società ha istituito in seno al Consiglio di Amministrazione un Comitato per la Remunerazione con i seguenti compiti:

- Fornire al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente e Amministratore con deleghe sugli assetti organizzativi, le proprie valutazioni sulle politiche retributive applicabili all'alta direzione;
- Coadiuvare Presidente e Amministratore con deleghe sugli assetti organizzativi nella elaborazione e definizione degli eventuali piani di *stock-option* (o piani di compensi basati su benefici non monetari) da presentare all'approvazione del Consiglio;
- Formulare al Consiglio, in assenza dei diretti interessati, proposte in merito ai piani di retribuzione individuali degli amministratori esecutivi;
- Esprimere una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali il Consiglio di Amministrazione richieda un esame da parte del Comitato.
- Proporre eventuali revisioni delle politiche di retribuzione o dei piani di compensi laddove ne ravvisasse la necessità.

Il Comitato Remunerazioni, nominato in data 18/05/2020, è composto dai tre seguenti amministratori:

- Francesca de Fraja Frangipane (amministratore indipendente)
- Paola Gatto (amministratore indipendente)
- Mario Mauri (amministratore non esecutivo)

I componenti hanno eletto come Presidente del Comitato l'amministratore indipendente Francesca de Fraja Frangipane.

Il Comitato si è dotato di un proprio Regolamento ed annota i verbali delle riunioni su apposito libro bollato.

Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente del Comitato ogni qual volta questi lo ritenga opportuno e/o quando lo richieda il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato può invitare a relazionare altri membri del Consiglio di Amministrazione o, eventualmente, altri dirigenti della società qualora gli argomenti trattati lo rendano necessario.

Gli amministratori eventualmente interessati si assentano dalla riunione del Comitato durante la valutazione e la determinazione dei rispettivi piani di retribuzione e si astengono dalla relativa votazione.

Il Comitato per la Remunerazione può avvalersi, a spese della Società, del supporto di consulenti esterni (a tal riguardo si veda anche il punto "Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione" che segue).

## **Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio 2021 e prime attività del 2022.**

Con riferimento alla presente Politica in materia di remunerazioni il Comitato Remunerazione si è riunito quattro volte ovvero:

- in data 27 gennaio 2021 per la pianificazione dei lavori relativi alla definizione dei nuovi MBO e LTI (Long Term Incentive);
- in data 23 febbraio 2021 per l'assunzione della proposta relativa ai nuovi piani di MBO e LTI.
- in data 5 marzo 2021 per l'approvazione della proposta finale relativa alla politica di remunerazione della Società da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
- in data 16 giugno 2021 per l'approvazione del Regolamento del Piano di LTI.

Nel corso del 2022 il Comitato remunerazione si è già riunito una volta per prendere atto dei risultati del Piano di MBO per l'esercizio 2021 ed approvare la presente Relazione.

## **Rapporto fra le condizioni di lavoro dei dipendenti e determinazione della politica delle remunerazioni**

La Società, nel modulare incentivi e target, tiene conto dell'andamento complessivo del business e di compensi e condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

Nell'anno 2020 in considerazione della situazione economica generale ed alle difficoltà legate alla pandemia di Covid-19 gli amministratori esecutivi, quale gesto di solidarietà economica e di ulteriore contenimento dei costi, hanno deciso di proporre la riduzione del proprio compenso lordo per la carica per il triennio di una percentuale che oscilla, a seconda dei soggetti, fra il 4,3% ed il 12,5 %.

Inoltre, quale ulteriore gesto di solidarietà, dal momento che nel corso del 2020 la Società ha fatto ricorso agli istituti di Cassa Integrazione (e istituti simili per dipendenti residenti in Paesi del mondo diversi dall'Italia) e che i dirigenti dell'azienda (non toccati dalla Cassa Integrazione) hanno chiesto la riduzione su base volontaria del proprio stipendio per sette mesi (per un importo di circa il 12,14% della propria retribuzione lorda), gli amministratori esecutivi, per un periodo di tre mesi prima e di quattro mesi successivamente, hanno scelto di ridurre ulteriormente il proprio emolumento per la carica rispettivamente del 20% e del 15%.

Nel corso dell'esercizio 2021, essendo il contesto economico tornato ad una situazione di graduale normalità e, non avendo la Società più fatto ricorso agli Istituti di Cassa Integrazione e simili, è stata proposta la presente Politica per le remunerazioni e approvata dall'Assemblea del 20 aprile 2021.

## **Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione**

Al fine di predisporre la presente politica di remunerazione la Società si è avvalsa dei servizi della società di consulenza indipendente Alix Partners che ha svolto, in particolare, un ruolo

consulenziale nella definizione dei piani di remunerazione variabile a breve ed a lungo termine e nella definizione delle relative strutture ed obiettivi.

**Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata.**

La Società, con la presente politica delle remunerazioni, di durata triennale, intende perseguire le seguenti finalità:

- Attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali nonché le migliori risorse funzionali al raggiungimento degli sfidanti obiettivi prefissati, con particolare riferimento a coloro che concorrono maggiormente a contribuire allo sviluppo sostenibile della Società .
- Incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali finanziari, non finanziari e legati alla responsabilità sociale della società fissati nel budget della Società.
- Allineare interessi di management, azionisti e altri stakeholder, ovvero creare valore per questi ultimi nel medio/lungo termine, legando una parte della remunerazione del management al raggiungimento di obiettivi di performance e di sostenibilità della Società a medio/lungo termine preventivamente determinati.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche, assumono una particolare rilevanza, nell'ottica della creazione di valore, le componenti variabili della retribuzione, nel rispetto di un equilibrio di correlazione fra performance raggiunte dalla Società e dal Gruppo ed elementi di remunerazione variabile.

**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 presente politica è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 20/04/2021 con l'89,29% dei voti favorevoli, il 10,71% di astenuti e nessun voto contrario.

Di conseguenza essa non è stata oggetto di modifica o revisione.

## **Componenti della remunerazione**

### **Amministratori esecutivi**

La Politica delle remunerazioni viene definita in coerenza con la strategia aziendale e contribuisce a promuovere l'allineamento degli interessi e della motivazione del management con gli interessi e con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile nel lungo termine per gli azionisti e tutti gli stakeholder.

L'implementazione della strategia aziendale viene assicurata attraverso la definizione, da parte del Consiglio di Amministrazione, delle priorità di breve e di medio-lungo termine.

A tale scopo, accanto a piani di incentivazione di breve termine, sono affiancati piani di incentivazione variabile che si sviluppano in un arco temporale pluriennale.

La Politica di remunerazione prevede che la remunerazione degli amministratori esecutivi, oltre all'emolumento fisso per la carica secondo le determinazioni fatte dall'Assemblea degli azionisti al momento della nomina del Consiglio di Amministrazione, si articola sulla somma delle seguenti tre componenti principali:

1. una retribuzione fissa adeguata alla carica, che può consistere in: (i) retribuzione da lavoro dipendente, (ii) remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389 cod. civ., oppure (iii) una combinazione dei due elementi precedenti;
2. una componente variabile basata sul raggiungimento di obiettivi di *performance* di breve termine (MBO);
3. una componente variabile basata sul raggiungimento di obiettivi di medio/lungo termine (Piano di Incentivazione azionaria).

#### **Retribuzione fissa**

La retribuzione fissa garantisce una adeguata e certa remunerazione di base per l'attività degli amministratori esecutivi. Si ritiene infatti, in linea con le più diffuse *best practices*, che anche l'attività degli amministratori esecutivi non possa essere compensata solo con strumenti variabili, che potrebbero risultare non adeguati in presenza di critiche condizioni macroeconomiche di mercato non addebitabili agli amministratori stessi.

La retribuzione fissa viene proposta dal Comitato Remunerazioni all'inizio del mandato per ciascun amministratore esecutivo ed attuata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

#### **Componenti variabili**

L'articolazione della remunerazione variabile in una componente a breve termine ed in una a lungo termine risponde alle *best practice* di mercato ed alle indicazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

Il compenso variabile è costituito da un:

1. incentivo di breve termine (MBO), il cui pagamento scaturisce al raggiungimento di una serie di obiettivi assegnati ai beneficiari fra cui:
  - degli obiettivi annuali quantitativi relativi alla performance di Gruppo e/o di Business Unit (a seconda della collocazione del beneficiario all'interno dell'organizzazione) relativi al budget approvato dal Consiglio di Amministrazione: legati alla *performance* del Gruppo, essi sono basati sul raggiungimento di target di tipo economico nell'esercizio di riferimento;

- degli obiettivi annuali quantitativi individuali legati alle responsabilità specifiche del beneficiario, anch'essi individuati all'interno del budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione;

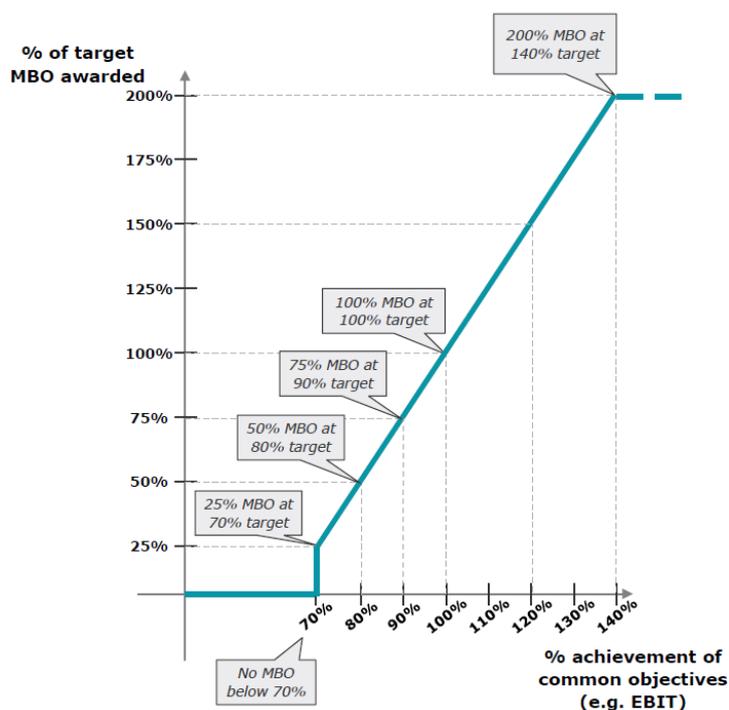
- degli obiettivi qualitativi individuali legati alla performance del beneficiario.

Gli obiettivi fanno riferimento al raggiungimento di risultati di breve periodo e sono misurati sul budget annuale.

E' previsto il posizionamento di due "Entry Gate" coincidenti con gli obiettivi comuni del Piano di MBO e fungenti da soglie minime, sotto le quali non matura il diritto a beneficiare dell'MBO; ciascun Entry Gate funge da moltiplicatore del 50% del valore MBO complessivo.

Per gli amministratori esecutivi il valore dell'MBO rappresenta il 30% della remunerazione fissa per la carica in caso di raggiungimento del 100% dei target assegnati; sono fatti salvi i casi di *over achievement* degli obiettivi prefissati quantitativi, per cui, secondo una curva meglio definita *infra*, l'MBO può arrivare fino ad un massimo del 54% della parte fissa della remunerazione (in caso di raggiungimento del 140% del target quantitativo prefissato).

La curva in base a cui è assegnato l'MBO e che mette in proporzione la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione variabile legata ad obiettivi quantitativi è la seguente:



La curva è uno strumento fondamentale per gestire la motivazione durante l'anno, anche in caso di imprevisti (positivi o negativi); si prevede che una percentuale del bonus (25%) sia pagato anche in caso di performance inferiore rispetto agli obiettivi (a partire comunque dalla

soglia del 70% rispetto all'obiettivo prefissato); la forte pendenza della curva dovrebbe rappresentare un forte incentivo al raggiungimento dell'obiettivo per intero; inoltre viene incentivata la over performance (con riferimento agli obiettivi quantitativi) in modo più che proporzionale, con un *cap* elevato (140% dell'obiettivo assegnato).

Nel dettaglio per gli amministratori esecutivi il Piano di MBO prevede i seguenti obiettivi:

	Amministratore Esecutivo con responsabilità di Gruppo (Presidente Esecutivo)		Amministratori Esecutivi con responsabilità su specifiche Business Unit (Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato)	
	Obiettivo	Peso	Obiettivo	Peso
ENTRY GATE	EBIT adjusted * consolidato	100%	EBIT adjusted * consolidato	50%
			EBIT adjusted della/delle Business Unit *** di competenza	50%
Obiettivi quantitativi comuni	EBIT adjusted * consolidato	50%	EBIT adjusted *consolidato	20%
			EBIT adjusted della/delle Business Unit *** di competenza	30%
Obiettivi quantitativi individuali	Ricavi consolidati	15%	Ricavi vs terzi della/delle Business Unit di competenza	15%
	Posizione finanziaria netta adjusted ** consolidata	15%	Posizione finanziaria netta adjusted ** consolidata	15%
Obiettivi qualitativi	Obiettivi individuali legati a progetti di ottimizzazione delle performance del Gruppo	20%	Obiettivi individuali legati a progetti di ottimizzazione delle performance della/delle Business Unit di competenza	20%

\* = per EBIT adjusted si intende l'EBIT adjusted riportato in bilancio consolidato, ovvero l'EBIT considerato al netto di costi e proventi non ricorrenti

\*\* = la posizione finanziaria netta adjusted, viene calcolata a partire dalla posizione finanziaria netta riportata in bilancio, escludendo i debiti relativi a leasing, il pagamento dei dividendi e gli esborsi/proventi finanziari legati ad eventuali operazioni straordinarie.

\*\*\* = per EBIT adjusted della BU si intende l'EBIT della Business Unit considerato al netto di costi e proventi non ricorrenti.

La corresponsione degli MBO è differita all'esercizio successivo rispetto a quello in cui il diritto agli stessi è maturato. Essendo, come si è detto, gli MBO la parte variabile della retribuzione legata al raggiungimento di determinati risultati nell'esercizio di riferimento, il diritto al pagamento della stessa matura solo nel momento in cui i risultati dell'esercizio sono stati ufficialmente approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

2. **incentivo di medio lungo termine**, legato alla performance ed alla sostenibilità nel medio-lungo periodo.

Per il triennio 2021-2023 è stato approvato un nuovo Piano Industriale, i cui obiettivi sono alla base del nuovo Piano di Incentivazione a medio lungo termine (LTI) basato, come il precedente, sull'assegnazione gratuita di azioni della Società. In altri termini si prevede una attribuzione al termine del Piano del diritto a ricevere gratuitamente un numero massimo di azioni Prima Industrie che potranno essere effettivamente assegnate negli anni 2024 e 2025, in misura connessa alle condizioni di performance conseguite secondo i criteri e i parametri prestabiliti e le altre condizioni previste dal Piano.

Fra tali obiettivi sono stati inclusi obiettivi che possano contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed al loro allineamento con quelli degli azionisti; sono inoltre previsti obiettivi legati alla crescita sostenibile della società, nonché alla *retention* dei soggetti beneficiari.

La componente variabile relativa al piano di incentivazione azionario (a medio/lungo termine) è calcolata come un 100% massimo del valore della retribuzione fissa *vested* su 3 anni (pari ad un 33,3% all'anno).

E' previsto che la provvista delle Azioni da assegnare sia fatta mediante utilizzo di azioni proprie, in attuazione di una delibera di buy-back assunta dall'Assemblea degli Azionisti.

Ulteriori dettagli sono forniti nel Documento Informativo ai sensi dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob 11971/1999 disponibile sul sito della Società all'indirizzo <https://www.primaindustrie.com/files/primaindustrie/attachments/documento-informativo-84-bis.pdf>,

Gli obiettivi posti alla base del Piano di incentivazione basato sull'assegnazione gratuita di azioni della Società sono i seguenti per tutti beneficiari del Piano:

<b><u>Obiettivo</u></b>	<b><u>Peso</u></b>
EBIT* di Gruppo (media anni 2021-2023)	50%
Posizione finanziaria netta* di Gruppo 31/12/2023	20%
GRI 405-1: Diversity and equal opportunities 2016 (sustainability target)	10%

Customer satisfaction (sustainability target)***	10%
Retention bonus ****	10%

\* = EBIT considerato al netto di costi e proventi non ricorrenti

\*\* = posizione finanziaria netta, calcolata con esclusione dei debiti relativi a leasing, del pagamento dei dividendi e di eventuali operazioni straordinarie.

\*\*\* = calcolata sulla base dei risultati di una survey eseguita presso i clienti terzi della Società.

\*\*\*\* = è previsto che il 10% di azioni siano assegnate gratuitamente comunque al solo permanere del beneficiario al termine del Piano, anche qualora non siano raggiunti gli altri obiettivi.

Non è previsto un Entry Gate per l'accesso al Piano: la curva di raggiungimento degli obiettivi garantisce di per sé l'accesso al Piano solo in caso di una soglia minima (80%).

La curva secondo cui vengono assegnate le azioni a seconda del raggiungimento degli obiettivi prevede che

- non vi sia assegnazione sotto il livello dell'80% rispetto all'obiettivo indicato;
- al raggiungimento dell'80% dell'obiettivo sia attribuito il 50% delle azioni;
- al raggiungimento del 100% dell'obiettivo sia attribuito il 100% delle azioni;
- fra l'80% e il 100% vi sia una crescita secondo una curva lineare.

Per quanto riguarda l'incentivo LTI, con riferimento al Piano LTI 2021-2023, la maturazione del diritto avviene in base al raggiungimento di obiettivi calcolati sul triennio o, per il caso della posizione finanziaria netta, calcolata alla data del 31/12/2023 (vesting period).

Il pagamento delle azioni è previsto che avvenga:

- per il 50% dell'incentivo cui il beneficiario ha diritto, nell'esercizio successivo all'ultimo anno del triennio sui cui risultati il piano è basato;
- per il restante 50%, nel secondo esercizio successivo all'ultimo anno del triennio sui cui risultati il piano è basato.

Non è previsto un lock-up per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Condizione essenziale per il pagamento di entrambi gli incentivi è che i beneficiari siano ancora in carica ovvero alle dipendenze della Società. Per gli amministratori esecutivi, il cui mandato è in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31/12/2022 (quindi sostanzialmente un anno prima rispetto al termine del Piano), è previsto che essi, qualora non siano nuovamente eletti nel Consiglio di Amministrazione, abbiano diritto alla maturazione pro-quota del beneficio nel caso in cui al termine del Piano gli obiettivi siano stati raggiunti.

Per l'incentivo LTI è prevista l'adozione di meccanismi di "clawback" in forza dei quali la Società potrà rientrare in possesso (con conseguente obbligo di restituzione per il beneficiario)

del controvalore delle Azioni assegnate al momento della loro effettiva assegnazione nel caso in cui risultasse accertato, nel periodo di cinque anni dall'assegnazione delle Azioni, che il raggiungimento degli obiettivi è imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi o comunque posti in essere in violazione delle norme di riferimento da parte del beneficiario, ovvero laddove i predetti obiettivi siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati. Ugualmente la restituzione forzata opera nei casi in cui, entro il termine di due anni dalla data di assegnazione, sia accertato a carico del beneficiario amministratore anche uno solo dei seguenti fatti: (i) comportamenti fraudolenti o gravemente colposi del beneficiario da cui è derivato un significativo pregiudizio per la Società o delle Società controllate (per i quali venga intrapresa un'azione giudiziale); (ii) violazioni degli obblighi di fedeltà, di esclusiva, di riservatezza (per i quali venga intrapresa un'azione giudiziale); (iii) revoca per giusta causa.

Le caratteristiche attuative essenziali del nuovo Piano LTI, redatto in coerenza con la politica della remunerazione, saranno rese note quando approvate dai competenti organi.

#### **Amministratori non esecutivi**

Agli amministratori non esecutivi spetta un compenso fisso secondo le determinazioni fatte dall'Assemblea degli Azionisti al momento della nomina del Consiglio di Amministrazione.

Alla remunerazione fissa degli amministratori non esecutivi determinata dall'Assemblea si sommano eventualmente altri emolumenti, sempre in forma fissa, relativi alla partecipazione a comitati costituiti all'interno del Consiglio, come meglio precisato infra.

#### **Benefici non monetari**

Gli amministratori esecutivi godono dei benefit non monetari generalmente assegnati, secondo consolidate prassi di mercato ed aziendali, alla prima fascia dirigenziale.

Tali benefit consistono in polizze assicurative (infortuni extra-professionali, indennità permanente da malattia, polizza vita, polizza sanitaria) ed utilizzo di auto aziendale in uso promiscuo.

#### **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**

Come si è detto la Politica della Società in materia di remunerazioni persegue, oltre al resto, anche la finalità di medio-lungo termine che consiste nell'attrarre, mantenere e motivare risorse in possesso di elevate professionalità, in particolare per le posizioni ed i ruoli chiave,

adeguate alla complessità del business svolto, pur in un'ottica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo.

Tali finalità coincidono con l'interesse di medio-lungo termine della Società e con una politica di gestione del rischio che prevede una corretta gestione delle risorse finanziarie ed umane al fine di massimizzare le opportunità e minimizzare le perdite.

Inoltre, il fatto che l'incentivo di medio/lungo termine sia corrisposto in azioni della Società sta a sottolineare la ricerca della coincidenza fra interesse della società e interessi degli stakeholder.

Si sottolinea infine che uno degli obiettivi sottostanti del Piano LTI è correlato ad un obiettivo di sostenibilità (la *customer satisfaction*), elemento che si ritiene importante per allineare gli interessi della Società con quelli del cliente, ovvero un di uno dei principali stakeholder, per i quali la Società si impegna da sempre a creare relazioni durature, responsabili, corrette e trasparenti in un ottica di continuo confronto e collaborazione.

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

Non è previsto il pagamento di alcun compenso in caso di cessazione dalla carica, né è previsto il mantenimento di benefici non monetari.

Gli amministratori esecutivi ad oggi in carica non sono dipendenti della Società né di controllate e pertanto non beneficiano di una retribuzione da lavoro dipendente; qualora gli amministratori esecutivi fossero legati alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, non è previsto che esso venga automaticamente meno a seguito della cessazione dalla carica di amministratore esecutivo.

In caso di cessazione dalla carica di amministratore esecutivo non è previsto il pagamento della parte variabile della remunerazione a breve termine (MBO).

Con riferimento al Piano LTI è prevista la decadenza dal diritto ad ottenere l'incentivo in caso di cessazione del rapporto di Amministrazione e/o del ruolo di amministratore esecutivo per dimissioni volontarie, mancata accettazione della carica in caso di rinnovo o revoca per giusta causa; mentre sarà riconosciuta, al termine del periodo di "performance accrual", e secondo lo schema previsto, la quota calcolata pro rata in caso di mancato rinnovo dell'incarico oppure in caso di morte dell'Amministratore.

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

In favore degli amministratori esecutivi sono stipulate, laddove richieste dagli interessati, le stesse polizze previste dal CCNL per i dirigenti dell'industria, ovvero:

- Polizza vita
- Polizza infortuni professionale ed extra-professionale
- Polizza invalidità permanente da malattia
- Polizze sanitarie per il rimborso delle spese mediche.

Non sono previste ulteriori coperture assicurative, previdenziali né pensionistiche rispetto a quanto sopra.

#### **Ulteriori informazioni relative alla politica retributiva**

La politica retributiva della Società prevede altresì che:

- i. gli Amministratori indipendenti godano unicamente di un compenso determinato in misura fissa dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina degli stessi;
- ii. agli Amministratori che fanno parte del Comitato di Controllo e Rischi sia riconosciuta una remunerazione aggiuntiva pari a euro 6.000 (seimila) per i membri ed euro 9.000 (novemila) per il Presidente;
- iii. agli Amministratori che fanno parte del Comitato di Remunerazione sia riconosciuta una remunerazione aggiuntiva pari a euro 2.000 (duemila) per i membri ed euro 3.000 (tremila) per il Presidente;
- iv. ai membri del Comitato Strategie sia riconosciuta una remunerazione aggiuntiva pari a euro 4.000 (quattromila) per i membri del suddetto Comitato e pari a euro 6.000 (seimila) per il Presidente dello stesso;
- iv. il Presidente ed il Vice-Presidente vengano remunerati con una remunerazione superiore rispetto agli altri membri del Consiglio di Amministrazione, solo qualora destinatari di importanti deleghe operative.

#### **Benchmark della politica retributiva**

La politica retributiva è stata definita coerentemente con le più diffuse prassi di mercato, pur non facendo direttamente riferimento ad alcuna altra realtà societaria specifica.

**Elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata**

E' prevista la possibilità di derogare temporaneamente alla politica di remunerazione solo qualora intervengano circostanze eccezionali quali mutamenti repentini dello scenario macroeconomico e del contesto di riferimento in cui la Società opera, modifiche nell'assetto proprietario della Società o importanti variazioni nell'organizzazione o nel perimetro del Gruppo.

In particolare, sarà possibile modificare le condizioni della politica di remunerazione (e in particolare di MBO e LTI) in presenza di situazioni o circostanze straordinarie e/o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro delle attività della Società. In particolare vi sarà la possibilità di revisione del Piano LTI in caso di significativi aumenti gratuiti o a pagamento del capitale, frazionamenti o raggruppamenti di

Azioni, distribuzioni di riserve, fusioni, scissioni, esclusione delle Azioni della Società dalla quotazione ufficiale sul Mercato Telematico Azionario (o su altro mercato regolamentato), mutamento dell'assetto di controllo la Società, offerte pubbliche di acquisto e/o di scambio aventi ad oggetto le Azioni, trasferimenti a terzi di una partecipazione di controllo di una società del Gruppo, trasferimento a terzi di un'azienda o ramo di azienda appartenente ad una società del Gruppo, acquisizioni di partecipazioni o di rami di azienda / società, modifiche legislative o regolamentari (ivi incluse quelle relative alla disciplina previdenziale e fiscale applicabile), ovvero altri eventi suscettibili di influire sulle Azioni, sul raggiungimento degli obiettivi o, più in generale, sul Piano.

Le parti della politica che possono essere oggetto di modifica sono le seguenti: obiettivi della remunerazione variabile, componenti della remunerazione variabile.

In tale eventualità il Comitato Remunerazioni dovrà proporre al Consiglio di Amministrazione le necessarie variazioni alla politica di remunerazione che rendano minimo l'impatto sul perseguimento degli obiettivi e interessi di medio-lungo termine e sulla sostenibilità aziendale. Nel caso in cui si rendesse necessario, il Consiglio di Amministrazione proporrà all'Assemblea degli Azionisti i necessari adeguamenti.

#### **Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale**

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata in misura fissa e non può essere prevista alcuna remunerazione variabile. La remunerazione dei componenti il collegio sindacale è fissata dall'Assemblea degli Azionisti in coerenza con le *best practice* in materia di remunerazione degli organi di controllo e tiene conto dell'impegno richiesto e dei carichi di lavoro effettivi.

L'attuale remunerazione del Collegio Sindacale è stata deliberata dall'Assemblea degli Azionisti del 16/04/2019, in occasione della nomina del Collegio Sindacale stesso ed è coerente alla politica.

## SEZIONE II

*(sottoposta a votazione non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo Art. 123-ter comma 6 del TUF).*

### PRIMA PARTE

Con riferimento alle voci che compongono la remunerazione dei membri degli organi di amministrazione e controllo (e riportate in Tabella 1) di Prima Industrie S.p.A. si precisa che:

"Compensi fissi": indica gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea e, i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (ex articolo 2389, comma 3, codice civile) al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR.

"Compensi variabili non equity": indica l'MBO annuale di competenza (si veda "Bonus e altri incentivi").

"Compensi per la partecipazione a comitati": indica la remunerazione addizionale prevista per gli Amministratori nominati all'interno del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato di Remunerazione e del Comitato Strategie, così come dettagliato al punto *Ulteriori Informazioni relative alla politica retributiva* della Sezione I che precede.

"Bonus e altri incentivi": indica la quota di remunerazione variabile annua (MBO) basata sul raggiungimento di obiettivi annuali. Si tratta di una componente monetaria della retribuzione e sono incluse in tale voce le quote maturate nell'esercizio di competenza anche se non ancora corrisposte. Tale voce non include gli oneri sociali a carico della società.

"Benefici non monetari": indica il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale), ovvero le polizze assicurative sanitarie e vita e l'auto aziendale (cfr. punto *Benefici non monetari* della Sezione I che precede).

"Altri compensi": indica, secondo un criterio di competenza, la remunerazione legata alla carica di membro/presidente dell'Organismo di Vigilanza della Società.

"Fair value dei compensi equity": si intende il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali.

Con riferimento ai soggetti sopra elencati non sono previste altre forme di compenso.

Non sono previste indennità a favore degli Amministratori in caso di cessazione dalla carica, salvo quanto previsto ai sensi di legge.

\*\*\*\*\*

Andamento della remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel periodo 2019-2021

	2019	2020	var. 20/19	2021	var. 21/20	Note
Gianfranco Carbonato	355.844	304.885	-14,30%	387.529	27,11%	
Domenico Peiretti	307.812	270.623	-12,10%	351.053	29,72%	
Ezio Giovanni Basso	323.204	288.955	-10,60%	411.692	42,48%	
Donatella Busso	30.000	29.375	-2,10%	29.000	-1,28%	
Francesca de Fraja Frangipane	-	18.125	n/a	29.000	60,00%	Prima nomina maggio 2020
Paola Gatto	25.000	26.875	7,50%	28.000	4,19%	
Carlalberto Guglielminotti	-	15.000	n/a	24.000	60,00%	Prima nomina maggio 2020
Michael Mansour	115.888	60.261	n/a	24.000	-60,17%	Dipendente della società con ruolo manageriale fino ad aprile 2020
Giuliana Mattiazzo	-	15.000	n/a	24.000	60,00%	Prima nomina maggio 2020
Mario Mauri	25.000	26.750	7,00%	26.000	-2,80%	
Lisa Marie Tan	-	12.500	n/a	20.000	60,00%	Prima nomina maggio 2020
Franco Nada	40.000	36.875	-7,80%	35.000	-5,08%	
Maura Campra	25.000	25.000	0,00%	25.000	0,00%	
Roberto Petrigani	35.000	28.750	-17,90%	25.000	-13,04%	

Con riferimento alla tabella che precede si rammenta che la remunerazione per l'esercizio 2020 è consistita unicamente nella componente fissa.

\*\*\*\*\*

### Andamento dei risultati economici consolidati

€/000	2019	2020	Var. 20/19	2021	Var. 21/20
<b>Ricavi</b>	427.582	332.963	-22,10%	407.572	22,41%
<b>EBITDA</b>	38.432	27.185	-29,30%	33.444	23,02%
<b>EBITDA adjusted</b>	41.014	28.438	-30,66%	35.683	25,48%
<b>EBIT</b>	14.391	-5.258	n/a	14.159	n/a
<b>EBIT adjusted</b>	18.610	6.481	-65,17%	16.725	158,06%
<b>Risultato Netto</b>	8.818	-7.414	n/a	8.025	n/a
<b>PFN</b>	-107.343	-96.274	-10,31%	-68.421	-28,93%
<b>PFN ante leasing</b>	-68.471	-60.542	-11,58%	-25.589	-57,73%

Gli indicatori alternativi di performance utilizzati sono i seguenti:

- l'EBIT, che corrisponde al "Risultato operativo";
- l'EBITDA ("Utile prima degli interessi, tasse ed ammortamenti"), che è determinato sommando al "Risultato Operativo" risultante dal bilancio sia la voce "Ammortamenti", sia la voce "Impairment e Svalutazioni";
- EBITDA ed EBIT Adjusted corrispondono ai medesimi indicatori alternativi di performance al netto delle partite di natura non ricorrente;
- PFN (Indebitamento Finanziario Netto), che include liquidità, crediti finanziari (correnti e non correnti), al netto dei debiti finanziari (correnti e non correnti) e del fair value dei derivati.

### Andamento della remunerazione annua lorda media dei dipendenti di Prima Industrie S.p.A.

	2019	2020	Var. 20/19	2021	Var. 21/20
<b>RAL media dipendenti Prima Industrie S.p.A</b>	€ 39.270,42	€ 38.874,30	-1,00%	€ 39.334,89	1,18%

La Società avendo ricevuto un voto favorevole da parte dell'Assemblea degli Azionisti nell'aprile 2020 alla politica di remunerazione presentata, ha mantenuto anche per il prosieguo una politica di remunerazione ispirata agli stessi principi ed alle stesse finalità, ribadendo, per gli Amministratori investiti di particolari cariche, l'importanza di una remunerazione basata anche su di una porzione variabile parametrata sui risultati dell'anno e di una porzione variabile basata su risultati a medio-lungo termine.

SECONDA PARTE

**TABELLA 1**

**Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity  Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Gianfranco CARBONATO</b>	Presidente Esecutivo	1/1/21-31/12/21	Appr.bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				300.000		79.362	8.167		387.529	24.510	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				300.000		79.362	8.167		387.529	24.510	
<b>Domenico PEIRETTI</b>	Vice Presidente Esecutivo (***)	1/1/21-31/12/21	Appr.bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				170.000	6.000	34.805	17.045		227.850	22.408	
(II) Compensi da controllate e collegate				100.000		23.203			123.203		
(III) Totale				270.000	6.000	58.008	17.045		351.053	22.408	
<b>Ezio Giovanni BASSO</b>	Amministratore delegato	1/1/21-31/12/21	Appr.bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				300.000		99.181	12.511		411.692	24.510	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				300.000		99.181	12.511		411.692	24.510	
<b>Donatella BUSSO</b>	Amministratore indipendente (*)	1/1/21-31/12/21	Appr.bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	9.000				29.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000	9.000				29.000		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity  Bonus e altri incentivi	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) TOTALE	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Francesca de FRAJA FRANGIPANE</b>	Amministratore indipendente (*) (**)	1/1/21-31/12/21	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	9.000				29.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000	9.000				29.000		
<b>Paola GATTO</b>	Amministratore indipendente (*) (**)	1/1/21-31/12/21	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	8.000				28.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000	8.000				28.000		
<b>Carla Alberto GUGLIELMINNOTTI</b>	Amministratore indipendente (***)	1/1/21-31/12/21	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	4.000				24.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000	4.000				24.000		
<b>Michael MANSOUR</b>	Amministratore esecutivo (***)	1/1/21-31/12/21	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	4.000				24.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000	4.000				24.000		
<b>Giuliana MATTIAZZO</b>	Amministratore indipendente (***)	1/1/21-31/12/21	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	4.000				24.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.000	4.000				24.000		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity  Bonus e altri incentivi  Partecipaz. agli utili	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) TOTALE	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Mario MAURI</b>	Amministratore indipendente (**) (***)	1/1/21-31/12/21	Appr. bil. 2022								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	6.000				26.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			20.000	6.000				26.000		
<b>Lisa Marie TAN</b>	Amministratore indipendente	1/1/21-31/12/21	Appr. bil. 2022								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			20.000					20.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			20.000					20.000		
<b>Franco NADA</b>	Presidente collegio sindacale	1/1/21-31/12/21	Appr. bil. 2021								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			35.000					35.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			35.000					35.000		
<b>Roberto PETRIGNANI</b>	sindaco effettivo	1/1/21-31/12/21	Appr. bil. 2021								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			25.000					25.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			25.000					25.000		
<b>Maura CAMPRA</b>	sindaco effettivo	1/1/21-31/12/21	Appr. bil. 2021								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			25.000					25.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			25.000					25.000		

(\*)= l'amministratore fa parte del Comitato Controllo e Rischi.

(\*\*)= l'amministratore fa parte del Comitato di Remunerazione.

(\*\*\*) = l'amministratore fa parte del Comitato Strategie

**TABELLA 3A**

**Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei dirett. generali e degli altri dirigenti con resp. strategiche**

			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
--	--	--	---	---	---	---

Valori in euro (eccetto numero di strumenti finanziari)

Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Gianfranco CARBONATO	Presidente Esecutivo	Piano LTI 2021-2023	17500	291.560	triennale (*)	25/10/2021	19,04				24.510
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato	Piano LTI 2021-2023	17500	291.560	triennale (*)	25/10/2021	19,04				24.510
Domenico PEIRETTI	Vice Presidente Esecutivo	Piano LTI 2021-2023	16000	266.560	triennale (*)	25/10/2021	19,04				22.408
<b>Totale</b>											<b>0</b>

(\*)= Il Piano prevede un periodo di vesting 2021-2023; l'attribuzione effettiva degli strumenti avverrà, al raggiungimento degli obiettivi, per metà nel 2024 e per metà nel 2025.

**TABELLA 3B**

**Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Er ogato	(C) Ancora differiti	
<b>Gianfranco CARBONATO</b>	Presidente Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO del 2021	79.362						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale						-			
<b>Ezio Giovanni BASSO</b>	Amministratore delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO del 2021	99.181						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale						-			
<b>Domenico PEIRETTI</b>	Vice Presidente Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO del 2021	34.805						
(II) Compensi da controllate e collegate		(*)	23.203						
(III) Totale			58.008						

(\*) = il compenso è stato deliberato dalla società che redige il bilancio (Piano MBO 2021) e corrisposto in parte da quest'ultima ed in parte da una società controllata ove il soggetto occupa la posizione di Presidente del CdA

SCHEMA N.7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine del 2020	Numero azioni acquistate nel corso del 2021	Numero azioni vendute nel corso del 2021	Numero azioni possedute alla fine del 2021
CARBONATO Gianfranco	Presidente esecutivo	Prima Industrie S.p.A.	380.000	-	-	380.000
	coniuge di CARBONATO G.	Prima Industrie S.p.A.	40.000	-	-	40.000
BASSO Ezio Giovanni	Amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	5.302	-	-	5.302
BUSSO Donatella	Amministratore indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
de FRAJA FRANGIPANE Francesca	Amministratore indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
GATTO Paola	Amministratore indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
GUGLIELMINOTTI Carlalberto	Amministratore indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
MANSOUR Michael	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
	Società controllata da MANSOUR Michael	Prima Industrie S.p.A.	7.776	562	-	8.338
MATTIAZZO Giuliana	Amministratore indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
MAURI Mario	Amministratore indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
PEIRETTI Domenico	Vice Presidente esecutivo	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
TAN Lisa Marie	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	-	73.174	-	73.174
	coniuge di TAN L. M. possedute direttamente(1)	Prima Industrie S.p.A.	688.137	39.032	83.214	643.955
	coniuge di TAN L. M. possedute indirettamente	Prima Industrie S.p.A.	606.434	66.917	-	673.351
NADA Franco	Presidente Coll. Sindacale	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
PETRIGNANI Roberto	Sindaco effettivo	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
CAMPRA Maura	Sindaco effettivo	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-

(1) = una parte di azioni possedute direttamente dal coniuge della sig.ra TAN sono depositate in un conto congiunto con essa.

**Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI) 2021-2023, basato sull'assegnazione gratuita di azioni della società.**

**Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999**

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 2 - Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del cda di proposta per assemblea						
Data della relativa delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti (Euro) (**)	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	Periodo di vesting		
Gianfranco CARBONATO	Presidente esecutivo	20/04/2021	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	17500	25/10/2021 Cda 29/07/2021 - CpR 16/06/2021	20,276962	19,04	triennale (*)
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato	20/04/2021	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	17500	25/10/2021 Cda 29/07/2021 - CpR 16/06/2021	20,276962	19,04	triennale (*)
Domenico PEIRETTI	Vice Presidente esecutivo	20/04/2021	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	16000	25/10/2021 Cda 29/07/2021 - CpR 16/06/2021	20,276962	19,04	triennale (*)
Amministratori di società controllate (**)		20/04/2021	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	87182	25/10/2021 Cda 29/07/2021 - CpR 16/06/2021	20,276962	19,04	triennale (*)
Altri beneficiari dipendenti		20/04/2021	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	23126	25/10/2021 Cda 29/07/2021 - CpR 16/06/2021	20,276962	19,04	triennale (*)

(\*)= Il Piano è riferito ad obiettivi che devono essere raggiunti negli esercizi 2021, 2022 e 2023 e avrà termine nel 2025 allo scadere del periodo di vesting.

(\*\*) = il prezzo di acquisto è individuato nel prezzo medio di acquisto delle azioni proprie già acquistate per la provvista di azioni destinate al Piano.

(\*\*\*) = rispetto a quanto indicato nel documento informativo ex art. 84 bis del regolamento Emittenti il numero di azioni per questa categoria di beneficiari è superiore in quanto tiene conto di soggetti che hanno assunto cariche in società controllate successivamente alla data di assemblea e che erano comunque stati identificati fra gli altri beneficiari dipendenti