



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*



09/03/2021

La presente Relazione 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.

Essa è 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

La politica di cui alla presente Relazione ha durata triennale.

SEZIONE I

(sottoposta a votazione vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti 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 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;
- 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 (indipendente)
- Mario Mauri (non esecutivo)
- Paola Gatto (indipendente)

I componenti hanno eletto come Presidente del Comitato il consigliere 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 punto d) che segue).

Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio 2020 e prime attività del 2021.

Con riferimento all'esercizio 2020 il Comitato Remunerazione si è riunito due volte ovvero:

- In data 09/03/2020 per deliberare sulla proposta in materia di politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti,
- In data 16/06/2020 per nominare il Presidente del Comitato, proporre gli emolumenti per gli Amministratori Esecutivi (nominati in data 18/05/2020) e per fare alcune considerazioni in merito al piano di MBO; il Comitato Remunerazione in tale data ha infatti deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione, in conseguenza alla complicata situazione economica legata alla pandemia di Covid-19 ed alle forti azioni di riduzione costi che sono conseguite, di non implementare il Piano di MBO per l'esercizio 2020.

I contenuti delle riunioni e le relative proposte sono poi stati recepiti e deliberati dai successivi Consigli di Amministrazione.

Con riferimento, invece, alla presente politica di remunerazione il Comitato Remunerazione si è riunito tre 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.

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

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 similari 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%.

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

Al fine di predisporre le 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 viene rinnovata in linea con l'impianto, i principi e le finalità contenuti nella politica di remunerazione approvata a larga maggioranza dall'Assemblea in data 12/05/2020 e senza l'espressione di rilievi o commenti.

Resta altresì invariata la suddivisione della componente variabile in due parti: una legata ad obiettivi annuali ed una legata ad obiettivi di medio/lungo termine.

Variano invece gli obiettivi della parte di remunerazione variabile a breve termine (MBO) e quella a medio lungo termine (Long Term Incentive - LTI), oltre ai sottostanti piani (budget e piano pluriennale) al raggiungimento dei cui obiettivi è legata la corresponsione della componente variabile stessa della remunerazione. Si ricorda infatti che budget e piano pluriennale sono stati

approvati dalla Società in data 2/3/2021, rispettivamente per l'anno 2021 e per il triennio 2021-2023.

Componenti della remunerazione

Amministratori esecutivi

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 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;

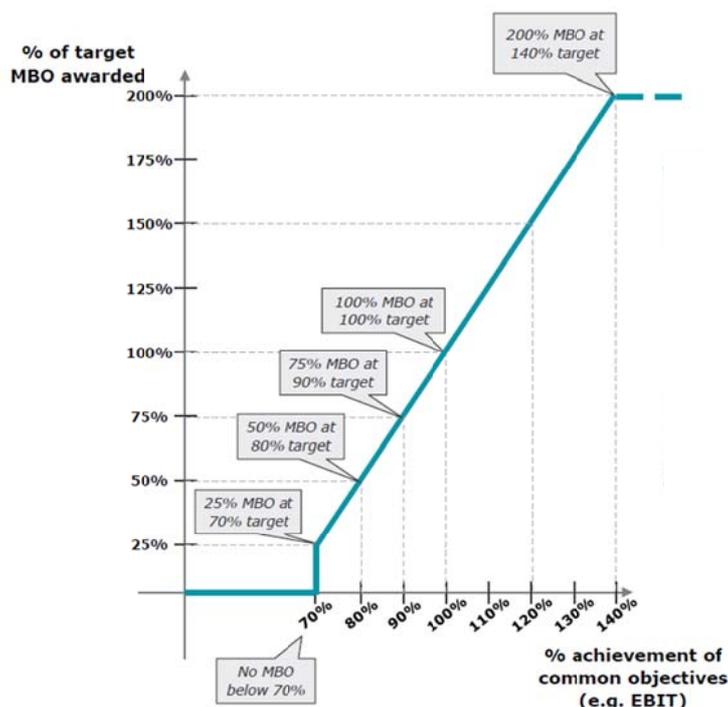
-degli obiettivi qualitativi individuali legati alla performance del beneficiario.

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 dei soci.

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

Per il triennio 2018-2020 era stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti (20/04/2018) un Piano di incentivazione (Long Term Incentive - LTI) basato sull'assegnazione gratuita di azioni Prima Industrie, i cui obiettivi, molto sfidanti, non sono stati raggiunti anche a causa della crisi del settore in cui la Società opera e della pandemia di Covid-19 che ha penalizzato l'intero Esercizio 2020.

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) 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. Le azioni proprie della Società sono, per una parte, già detenute in portafoglio (in attuazione di una precedente delibera di buy-back assunta dall'Assemblea degli Azionisti) mentre per la restante parte verrà chiesta una nuova autorizzazione all'acquisto all'Assemblea degli Azionisti prevista per il giorno 19-20 aprile 2021 la quale avrà all'Ordine del Giorno anche l'approvazione del Piano di Incentivazione del management basato sull'assegnazione gratuita di azioni.

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

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:

Obiettivo	Peso
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 e 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 e 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 in quanto 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 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 ed, 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 o) 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 f in Sezione I).

"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.

Con riferimento all' Esercizio 2020 si ribadisce quanto segue:

- 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 similari 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%.

Inoltre, considerata:

- la crisi legata alla pandemia di Covid-19 che ha reso, oltretutto non più realistico il budget per l'esercizio 2020 e l'implementazione di una serie di misure drastiche di riduzione dei costi, che rendono di difficile applicazione un piano di MBO e
- La mancanza di un piano pluriennale o di un budget attendibile su cui strutturare gli obiettivi di un eventuale Piano di MBO,

la Società, su proposta del Comitato Remunerazione, ha deciso di non procedere con l'introduzione di un Piano di MBO per l'esercizio 2020.

Pertanto nel corso dell'Esercizio 2020 nessun amministratore esecutivo ha beneficiato di MBO.

Infine, anche il Piano di Long Term Incentive (LTI), a suo tempo approvato per il periodo 2018-2020, è stato superato da una situazione di mercato che si è rivelata significativamente diversa rispetto alle aspettative del 2018 e pertanto non è stato possibile procedere all'attribuzione gratuita delle azioni ai beneficiari, in quanto, oltre all'Entry Gate del Piano, non sono stati raggiunti i gli obiettivi previsti per il triennio.

Il Piano prevedeva infatti, oltre ad un Entry Gate pari ad un EBITDA medio dei 3 anni di 60 milioni di euro, per ciascun anno i seguenti obiettivi:

M€	2018		2019		2020	
	Base	Target	Base	Target	Base	Target
Ricavi consolidati	472,0	482.1	500,0	520,0	540,0	572,0
Risultato netto	22,9	25,6	29,7	35,1	33,3	42,0

In conseguenza di quanto sopra per l'esercizio 2020 la remunerazione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche, è stata unicamente basata su componenti fisse.

Andamento della remunerazione totale dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Soggetto	2019	2020	Variazione 2020 vs 2019	
Gianfranco Carbonato	355.844	304.885	-14,3%	
Domenico Peiretti	307.812	270.623	-12,1%	
Ezio Giovanni Basso	323.204	288.955	-10,6%	
Donatella Busso	30.000	29.375	-2,1%	
Paolo Cantarella	30.000	11.250	n/a	Cessazione dalla carica il 12/5/20
Francesca de Fraja Frangipane	-	18.125	n/a	In carica dal 12/5/20
Carla Patrizia Ferrari	30.000	11.250	n/a	Cessazione dalla carica il 12/5/20
Paola Gatto	25.000	26.875	+7,5%	
Carlalberto Guglielminotti	-	15.000	n/a	In carica dal 12/5/20
Michael Mansour	115.888	60.261	n/a	Dipendente della società con ruolo manageriale fino ad aprile 2020
Rafic Mansour	25.000	9.375	n/a	Cessazione dalla carica il 12/5/20
Giuliana Mattiazzo	-	15.000	n/a	In carica dal 12/5/20
Mario Mauri	25.000	26.750	+7,0%	
Marina Meliga	22.000	8.250	n/a	Cessazione dalla carica il 12/5/20
Lisa Marie Tan	-	12.500	n/a	In carica dal 12/5/20
Franco Nada	40.000	36.875	-7,8%	Cessazione da membro dell'OdV
Maura Campra	25.000	25.000	0,0%	
Roberto Petrignani	35.000	28.750	-17,9%	Cessazione da Presidente dell'OdV

Con riferimento alla tabella che precede si sottolinea che, come già detto, la remunerazione per l'esercizio 2020 è consistita unicamente nella componente fissa (per i dettagli della quale si veda *infra* Seconda parte - Tabella 1).

Andamento dei risultati societari consolidati

€/000	2019	2020	Variazione 2020 vs 2019
Ricavi	427.582	332.963	-22,1%
EBITDA	38.432	27.185	-29,3%
EBIT	14.391	-5.258	n/a
Risultato Netto	8.818	-7.414	n/a

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

	2019	2020	Variazione 2020 vs 2019
RAL media dipendenti Prima Industrie S.p.A	€ 39.270,42	€ 38.874,30	-1,0%

La Società avendo ricevuto un voto favorevole da parte dell'assemblea degli azionisti 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 ed 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				Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Benefici non monetari	Partecipaz. agli utili	Altri compensi (***)	TOTALE		
						Bonus e altri incentivi				(****)	
Gianfranco CARBONATO	Presidente Esecutivo	1/1/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				286.750				18.135		304.885	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				286.750				18.135		304.885	
Domenico PEIRETTI	Vice Presidente Esecutivo (***)	1/1/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				103.250	3.750			14.123		121.123	
(II) Compensi da controllate e collegate				149.500						149.500	
(III) Totale				252.750	3.750			14.123		270.623	
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato	1/1/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				277.125				11.830		288.955	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				277.125				11.830		288.955	
Donatella BUSSO	Amministratore indipendente (*)	1/1/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.750	8.625					29.375	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.750	8.625					29.375	

(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	Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipaz. agli utili		(***)		(****)	
						Bonus e altri incentivi					
Paolo CANTARELLA	Amministratore indipendente (*)	1/1/20-12/05/20	Appr. bil. 2019								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.250	3.000				11.250		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				8.250	3.000				11.250		
Francesca de FRAJA FRANGIPANE	Amministratore indipendente (**)	12/05/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	5.625				18.125		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				12.500	5.625				18.125		
Carla Patrizia FERRARI	Amministratore indipendente (*)	1/1/20-12/05/20	Appr. bil. 2019								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.250	3.000				11.250		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				8.250	3.000				11.250		
Paola GATTO	Amministratore indipendente (**)	1/1/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.750	6.125				26.875		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.750	6.125				26.875		
Carlalberto GUGLIELMINNOTTI	Amministratore indipendente (***)	12/05/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	2.500				15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				12.500	2.500				15.000		

(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	Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipaz. agli utili		(***)		(****)	
						Bonus e altri incentivi					
Michael MANSOUR	Amministratore esecutivo (***)	1/1/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.635			1.626		60.261		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				58.635			1.626		60.261		
Rafic MANSOUR	Amministratore (**)	1/1/20-12/05/20	Appr. bil. 2019								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.250	1.125				9.375		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				8.250	1.125				9.375		
Giuliana MATTIAZZO	Amministratore indipendente (***)	12/05/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.500	2.500				15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				12.500	2.500				15.000		
Mario MAURI	Amministratore indipendente (**) (***)	1/1/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.750	6.000				26.750		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				20.750	6.000				26.750		
Marina MELIGA	Amministratore indipendente	1/1/20-12/05/20	Appr. bil. 2019								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.250					8.250		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				8.250					8.250		
Lisa Marie TAN	Amministratore indipendente	12/05/20-31/12/20	Appr. bil. 2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.500					12.500		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				12.500					12.500		

(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	Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipaz. agli utili		(***)		(****)	
						Bonus e altri incentivi					
Franco NADA	Presidente collegio sindacale	1/1/20-31/12/20	Appr. bil. 2021								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000				1.875		36.875	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				35.000				1.875		36.875	
Roberto PETRIGNANI	sindaco effettivo	1/1/20-31/12/20	Appr. bil. 2021								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000				3.750		28.750	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				25.000				3.750		28.750	
Maura CAMPRA	sindaco effettivo	1/1/20-31/12/20	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

(****) = Gli obiettivi relativi agli anni 2018 e 2019 del Piano LTI non sono stati raggiunti e allo stato non vi sono elementi per ipotizzare che vengano raggiunti nell'esercizio 2020.

TABELLA 3A

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

			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	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	Fair value
Gianfranco CARBONATO	Presidente e A.D.	Piano LTI 2018-2020	5400	216.000,00	triennale (*)	19/07/2018	36,75	0 (**)
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato	Piano LTI 2018-2020	5000	200.000,00	triennale (*)	19/07/2018	36,75	0 (**)
Domenico PEIRETTI	Amministratore delegato	Piano LTI 2018-2020	4600	184.000,00	triennale (*)	19/07/2018	36,75	0 (**)
Michael MANSOUR (***)	Amministratore esecutivo	Piano LTI 2018-2020	1675	67.000,00	triennale (*)	19/07/2018	36,75	0 (**)
Totale				667.000,00				0

(*) = Il Piano prevede una attribuzione annuale per ciascun anno del periodo 2018-2020. Ciascuna attribuzione è sottoposta ad un periodo di vesting che si conclude con l'assegnazione delle azioni per metà nel 2021 e metà nel 2022.

(**) = Gli obiettivi del Piano LTI non sono stati raggiunti pertanto non ha avuto luogo alcuna assegnazione di strumenti finanziari.

(***) = l'Amministratore era considerato esecutivo in quanto dipendente della Società con responsabilità dirigenziali; al 31/12/2020 egli non è più dipendente pertanto, anche in caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano egli non avrebbe maturato comunque il diritto all'assegnazione delle azioni.

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 2019	Numero azioni acquistate nel corso del 2020	Numero azioni vendute nel corso del 2020	Numero azioni possedute alla fine del 2020
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.	-	-	-	-
CANTARELLA Paolo	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
de FRAJA FRANGIPANE Francesca	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
FERRARI Carla Patrizia	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	-	-	7.776
MANSOUR Rafic	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	32.487	-	-	32.487
MATTIAZZO Giuliana	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
MAURI Mario	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
MELIGA Marina	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.	-	-	-	-
	coniuge di TAN L. M. possedute direttamente(1)	Prima Industrie S.p.A.	675.166	15.000	- 2.029	688.137
	coniuge di TAN L. M. possedute indirettamente	Prima Industrie S.p.A.	446.000	163.434	- 3.000	606.434
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) 2018-2020, basato sull'assegnazione gratuita di azioni della società 2016-2018.

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 1 - Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		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	20/04/2018	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	5400	Cda19/07/2018 - CpR 4/07/2018	19,65184	36,75	triennale (*)
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato	20/04/2018	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	5000	Cda19/07/2018 - CpR 4/07/2018	19,65184	36,75	triennale (*)
Domenico PEIRETTI	Vice Presidente Esecutivo	20/04/2018	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	4600	Cda19/07/2018 - CpR 4/07/2018	19,65184	36,75	triennale (*)
Michael MANSOUR	Amministratore esecutivo (***)	20/04/2018	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	1675	Cda19/07/2018 - CpR 4/07/2018	0	36,75	triennale (*)
Amministratori di società controllate (***)		20/04/2018	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	30251	Cda19/07/2018 - CpR 4/07/2018	0	36,75	triennale (*)
Altri beneficiari dipendenti (***)		20/04/2018	diritto ad ottenere gratuitamente azioni della società	89609	Cda19/07/2018 - CpR 4/07/2018	0	36,75	triennale (*)

(*)= Il Piano prevedeva una attribuzione annuale per ciascun anno del periodo 2018-2020. Ciascuna attribuzione era sottoposta ad un periodo di vesting che si concludeva con l'assegnazione delle azioni per metà nel 2021 e metà nel 2022. Gli obiettivi relativi ai tre anni del Piano LTI non sono stati raggiunti.

(**) = il prezzo di acquisto è individuato nel prezzo medio di acquisto per la provvista di azioni destinate al Piano; si rammenta che le azioni sono state acquistate sul mercato in esecuzione di una autorizzazione all'acquisto e vendita di azioni proprie deliberata dall'assemblea del 20/04/2018.

(***) = il numero di azioni tiene conto dei soggetti effettivamente in forze alla data del 31/12/2019.

(****) = l'Amministratore era considerato esecutivo in quanto dipendente della Società con responsabilità dirigenziali; al 31/12/2020 egli non è più dipendente pertanto, anche in caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano egli non avrebbe maturato comunque il diritto all'assegnazione delle azioni.