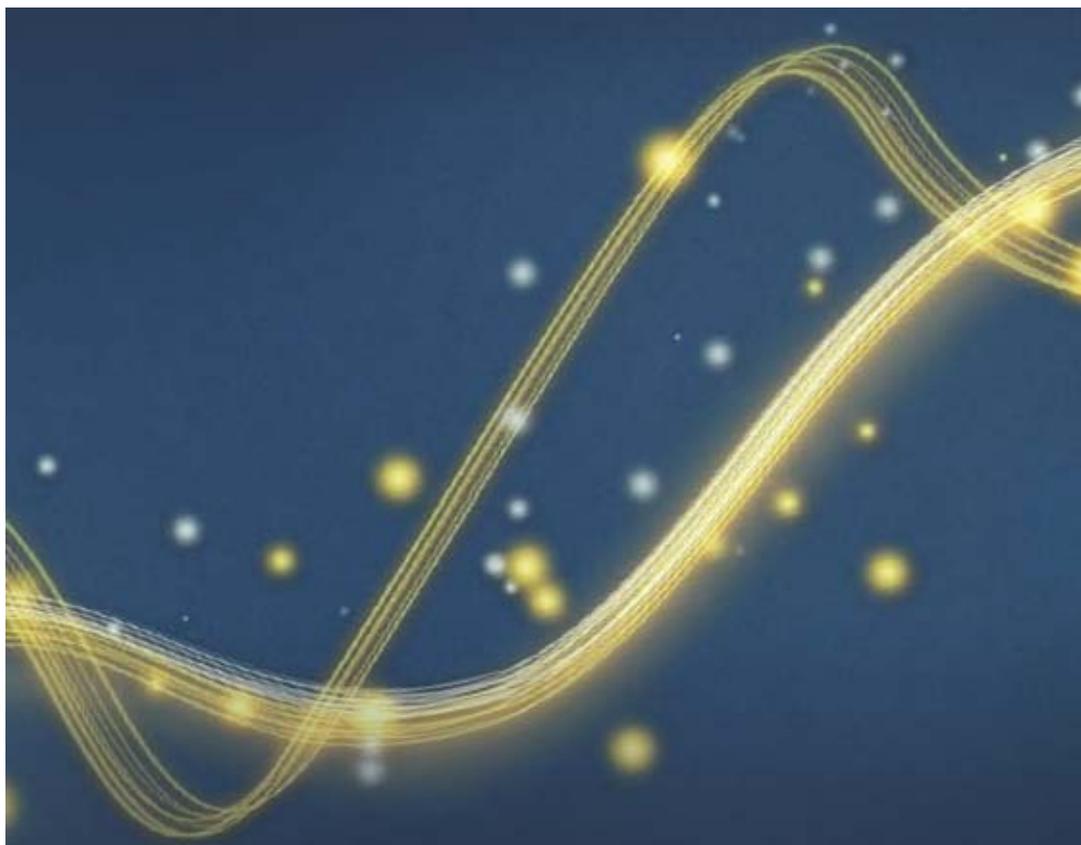




RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

*Ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti
Consob*



27/02/2017

SCHEMA N.7-bis: Relazione sulla remunerazione

La presente relazione è redatta in ottemperanza all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob n. 11971/1999 s.m.i.

SEZIONE I

a) gli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione 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 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; esso 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.

b) 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* 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.

Il Comitato Remunerazioni, nominato in data 16/04/2014, è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

I membri attuali sono i consiglieri Mario Mauri, Sandro D'Isidoro (entrambi amministratori indipendenti) e Rafic Mansour.

I componenti hanno eletto come Presidente del Comitato il consigliere Mario Mauri.

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.

Il Comitato per la Remunerazione può avvalersi, a spese della Società, del supporto di consulenti esterni.

La politica delle remunerazioni, con particolare riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi e del top management per l'anno 2016, è stata aggiornata dal Comitato per la Remunerazione in data 9 marzo 2016 ed è stata successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione in pari data.

c) Non è intervenuto nessun esperto indipendente nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

d) La Società, con la politica delle remunerazioni per i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ed i dirigenti con responsabilità strategiche, intende perseguire le seguenti finalità:

- Attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali
- Allineare interessi di management e azionisti
- Incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel budget della Società.
- Creare valore per gli azionisti nel medio/lungo termine, legando una parte della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di performance della Società a medio/lungo termine preventivamente determinati.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche assumono una particolare rilevanza le componenti variabili della retribuzione, nell'ottica della creazione di valore.

Ovviamente quanto sopra nel rispetto di un equilibrio di correlazione fra performance raggiunte dalla Società e dal Gruppo ed elementi di remunerazione variabile.

e) La politica per le remunerazioni degli amministratori esecutivi si articola in due componenti principali:

- una retribuzione fissa, 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;
- un compenso variabile annuo basato sul raggiungimento di obiettivi di *performance* del Gruppo o della Divisione, oltre che sul raggiungimento di obiettivi individuali (MBO).

La retribuzione fissa garantisce una adeguata e certa remunerazione di base per l'attività degli amministratori esecutivi. Si ritiene infatti, secondo le normali prassi di mercato, 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.

Il compenso variabile è costituito da un:

1. incentivo di breve termine, finalizzato al raggiungimento:

- degli obiettivi annuali fissati nel budget di Gruppo, nonché
- di specifici obiettivi *ad personam*.

Gli obiettivi legati alla *performance* del Gruppo sono basati sul raggiungimento di target di tipo economico, patrimoniale e finanziario nell'esercizio di riferimento.

Gli obiettivi individuali sono strettamente legati alle competenze ed alle aree operative e gestionali di ciascun beneficiario.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche il peso dell'incentivo di breve termine è pari ad un massimo del 30% del valore della retribuzione annua lorda (RAL).

2. incentivo di medio lungo termine, legato alla crescita di valore dell'azienda nel medio-lungo periodo e misurato sull'apprezzamento del titolo Prima Industrie nel triennio 2015-2017.

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

f) Gli amministratori esecutivi godono dei benefit non monetari generalmente assegnati, secondo consolidate prassi di mercato ed aziendali, alla prima fascia dirigenziale, anche in virtù del fatto che tali soggetti sono dirigenti (ovvero dirigenti in quiescenza) della Società o di società del Gruppo.

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.

g) Come si è detto gli obiettivi di *performance* cui sono legate le componenti variabili della remunerazione si suddividono in:

- i. Obiettivi di performance del Gruppo, ovvero legati al raggiungimento di predefiniti target di Gruppo
- ii. Obiettivi individuali, ovvero legati al raggiungimento di predefiniti target individuali
- iii. Performance Goal, ovvero una valutazione della performance complessiva del soggetto

i. Quanto agli obiettivi di performance di Gruppo, per il calcolo dell' MBO, vengono assegnati un obiettivo minimo (floor) ed un obiettivo massimo (target); nel caso in cui venga raggiunto il target, il beneficiario ha diritto al 100% della quota di bonus relativa; qualora l'obiettivo raggiunto risulti compreso fra il target ed il floor, il beneficiario ha diritto ad un bonus calcolato secondo una curva lineare. Qualora l'obiettivo raggiunto sia inferiore al floor, il beneficiario non ha diritto alla quota di bonus relativa, mentre nel caso in cui l'obiettivo effettivamente raggiunto sia superiore al target, matura comunque il diritto al 100% della quota di bonus relativa.

ii. Per quanto riguarda i target individuali, essi devono essere in numero compreso fra 2 e 4; essi sono individuati in funzione delle attività svolte da ciascun soggetto beneficiario, delle deleghe e dei compiti a ciascuno assegnati. Anche in questo caso vengono assegnati target e floor come per gli obiettivi sub i) ed il diritto a beneficiare di questa quota di bonus matura secondo le stesse curve sopra definite.

iii. Per quanto riguarda il Performance Goal, esso è stato introdotto per dare la possibilità di effettuare una valutazione addizionale sulla performance complessiva dell'assegnatario; ad esso è attribuito un peso massimo pari al 20% dell'incentivo complessivo.

In ogni caso l'accesso alla componente variabile della remunerazione è garantito solo in caso di superamento del c.d. "Entry Gate"; sono infatti previsti due "Entry Gate", uno superiore ed uno inferiore, misurati in base all'utile netto consolidato.

Nel caso in cui l'utile netto consolidato dell'anno di riferimento sia minore rispetto all'Entry Gate inferiore non viene riconosciuta alcuna componente variabile della remunerazione ; qualora l'utile netto consolidato coincida o sia maggiore rispetto all'Entry Gate superiore, l'accesso alla parte variabile della remunerazione è potenzialmente garantito al 100%; nel caso infine in cui l'utile netto consolidato si collochi ad un livello intermedio fra i due Entry Gate, l'accesso alla parte variabile della remunerazione sarà garantito in maniera proporzionale.

In particolare per l'esercizio 2016 è stato identificato quale "Entry Gate" superiore per la remunerazione variabile il raggiungimento di un livello di utile netto consolidato almeno pari a 10,9 milioni di euro, e quale Entry Gate inferiore un utile netto consolidato pari a 7,5 milioni di euro.

Gli obiettivi sub i), ii) e iii) fanno riferimento al raggiungimento di risultati di breve periodo.

La Società ha inoltre realizzato un programma di incentivazione degli amministratori esecutivi e del top management basato su obiettivi di medio lungo termine nella logica della creazione di valore a medio-lungo termine (LTI), e dell'allineamento degli interessi dei beneficiari della remunerazione agli interessi degli azionisti.

Tale programma prevede quanto segue:

1. L'indicatore di performance previsto è "il valore dell'azione Prima Industrie" che si riflette sulla capitalizzazione in Borsa della società. Tale valore viene misurato come media del secondo semestre dell'anno rispetto a quella dello stesso periodo dell'anno precedente.
2. L'obiettivo assegnato è una crescita del valore del titolo del 25% all'anno per il triennio 2015-2016-2017. Al raggiungimento del 25% maturerà un Bonus LTI pari al 30% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL). Una crescita inferiore darà accesso ad un Bonus LTI proporzionalmente inferiore con *floor* a "0" e *cap* 30%.
3. Al termine del triennio si valuterà la crescita complessiva del valore del titolo rispetto al valore medio del secondo semestre 2014 (13,14 euro). Qualora il target triennale venisse raggiunto nella sua totalità (13,14 euro x 1,25 x 1,25 x 1,25 = 25,66 euro/azione), anche in caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi annuali nel biennio precedente, al terzo anno verranno eventualmente recuperate eventuali riduzioni del valore di incentivo degli anni precedenti. Un eventuale migliore risultato complessivo rispetto al target sarà comunque saturato al 100% della RAL del triennio in considerazione.
4. I valori corrispondenti al Piano LTI saranno accantonati anno per anno e pagati in un'unica soluzione solo al termine del triennio, qualora gli assegnatari siano ancora in carica a tale data. Ciò avrà anche l'effetto di "retainer incentive" nei confronti dei Manager ammessi al Piano.

h) Per quanto concerne i criteri utilizzati nell'assegnazione degli MBO, si è tenuto conto del raggiungimento di indicatori che maggiormente rappresentano l'andamento economico e reddituale dell'operatività del Gruppo. Correlare gli MBO al raggiungimento di tali indicatori, infatti, è finalizzato a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e la performance nel breve termine.

Per quanto riguarda i criteri utilizzati per valutare la performance nel medio lungo periodo si veda il punto sub g) che precede.

i) 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.

j) 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.

La corresponsione dell'incentivo LTI invece è differita al termine del triennio di riferimento, qualora i beneficiari siano ancora in carica (fatte salve determinate eccezioni).

k) Al momento non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

l) Non è previsto alcun trattamento in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

m) In favore degli amministratori investiti di particolari cariche (in quanto dirigenti della società o, comunque, dirigenti in quiescenza) sono stipulate le polizze obbligatorie in ottemperanza al CCNL per i dirigenti dell'industria, ovvero:

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

Per i soggetti di cui sopra, attualmente in forza come dirigenti, è prevista una polizza sanitaria integrativa aggiuntiva (FASI).

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

n) 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. la partecipazione (intesa come presenza fisica) alle riunioni dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione sia remunerata con un gettone di presenza;
- iii. l'incarico di Presidente non sia remunerato in maniera diversa rispetto agli altri consiglieri di amministrazione, salvo in caso di assegnazione di deleghe specifiche.

o) 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.

* * * * *

SEZIONE II

PRIMA PARTE

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

"Compensi fissi": indica gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti, i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (ex articolo 2389, comma 3, codice civile) e le retribuzioni fisse da lavoro dipendente 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 di competenza oltre alla quota di competenza per l'esercizio di riferimento (accantonata) relativa all'incentivo LTI, laddove previsto (si veda "Bonus e altri incentivi").

"Compensi per la partecipazione a comitati": indica il gettone per la partecipazione (con presenza fisica) alle riunioni del/dei comitato/i cui l'amministratore appartiene; il gettone è stato stabilito dal CdA del 16/04/2014 in euro 1.000.

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

In tale voce è inclusa inoltre la quota di competenza per l'esercizio di riferimento (accantonata) relativa all'incentivo LTI, laddove previsto.

"Benefici non monetari": indica il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale), ovvero le polizze assicurative 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 di o dei dirigenti strategici in caso di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro, salvo quanto previsto ai sensi di legge.

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	Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partec. agli utili Bonus e altri incentivi		(***)			
Gianfranco CARBONATO	Presidente e A.D.	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2016								
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio		342.000		61.962	8.192		412.154		
		(II) Compensi da controllate e collegate		6.000					6.000		
		(III) Totale		348.000	-	61.962	8.192		418.154		
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2016								
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio		282.000		48.831	8.732		339.563		
		(II) Compensi da controllate e collegate		12.500					12.500		
		(III) Totale		294.500	-	48.831	8.732		352.063		
Chiara Damiana BURBERI	Amministratore indipendente (*)	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2016								
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio		22.000	4.000				26.000		
		(II) Compensi da controllate e collegate									
		(III) Totale		22.000	4.000	-	-		26.000		
Donatella BUSSO	Amministratore indipendente (*)	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2016								
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio		22.000	7.000				29.000		
		(II) Compensi da controllate e collegate									
		(III) Totale		22.000	7.000	-	-		29.000		
Sandro D'ISIDORO	Amministratore indipendente (**)	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2016								
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio		22.000	1.000				23.000		
		(II) Compensi da controllate e collegate									
		(III) Totale		22.000	1.000				23.000		

(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
						Partec. agli utili Bonus e altri incentivi					
Michael MANSOUR	Amministratore	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000					22.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000					22.000		
Rafic MANSOUR	Amministratore (**)	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000	1.000				23.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000	1.000				23.000		
Enrico MARCHETTI	Amministratore indipendente (*)	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000	8.000				30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000	8.000				30.000		
Mario MAURI	Amministratore indipendente (**)	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000	1.000				23.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				22.000	1.000				23.000		
Domenico PEIRETTI	Amministratore delegato	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.000					22.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				266.000		39.360	13.978		319.338		
(III) Totale				288.000		39.360	13.978		341.338		

(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
						Partec. agli utili Bonus e altri incentivi					
Franco NADA	Presidente collegio sindacale	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.416				3.333	41.749		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				38.416				3.333	41.749		
Roberto PETRIGNANI	sindaco effettivo	1/1/15-31/12/15	Appr. bil. 2015								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.834				6.667	33.501		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				26.834				6.667	33.501		
Maura CAMPRA	sindaco effettivo	1/1/16-31/12/16	Appr. bil. 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.500					16.500		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				16.500					16.500		
Paola BORRACCHINI	sindaco effettivo	1/1/15-21/04/16	Appr. bil. 2015								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000					10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10.000					10.000		

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

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

(***) = sono indicati i compensi percepiti dai soggetti in qualità di membri dell'Organismo di Vigilanza della Società

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/ Erogato	(C) Ancora differiti	
Gianfranco CARBONATO	Presidente e A.D.								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano del 9/03/2016	61.962						
		Piano del 4/03/2015					56.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			61.962	-			-	56.000	
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano del 9/03/2016	48.831						
		Piano del 4/03/2015					45.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			48.831	-			-	45.000	
Domenico PEIRETTI	Amministratore delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano del 9/03/2016	39.360						
		Piano del 4/03/2015					45.000		
(III) Totale			39.360	-			-	45.000	

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 2015	Numero azioni acquistate nel corso del 2016	Numero azioni vendute nel corso del 2016	Numero azioni possedute alla fine del 2016
CARBONATO Gianfranco	Presidente e amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	345.900	12.100	-	358.000
	moglie di CARBONATO Gianfranco	Prima Industrie S.p.A.	32.890	9.110	-	42.000
BASSO Ezio Giovanni	Amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	3.892	-	-	3.892
BURBERI Chiara Damiana	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
BUSSO Donatella	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
D'ISIDORO Sandro	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
MANSOUR Michael	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	1.772	2.492	-	4.264
MANSOUR Rafic	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	32.487	-	-	32.487
MARCHETTI Enrico	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
MAURI Mario	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
PEIRETTI Domenico	Amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
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.	-	-	-	-