



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

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 raccomandazioni in tema di remunerazione degli amministratori delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche, predispone proposte per la remunerazione degli stessi, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso;
- Comitato Parti Correlate: il quale formula un parere preventivo non vincolante nel caso in cui le proposte di remunerazione per i suddetti soggetti eccedano o possano eccedere, nel caso erogate, la soglia di Euro 150.000, stabilita per identificare le operazioni di importo esiguo ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottate dalla Società;
- 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, ed è 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.

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 delegato con deleghe sugli assetti organizzativi, le proprie valutazioni sulle politiche retributive applicabili all'alta direzione;
- Coadiuvare il Presidente e amministratore delegato con deleghe sugli assetti organizzativi nella elaborazione e definizione dei 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 delegati;
- Esprimere una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali l'amministratore delegato richieda un esame da parte del Comitato.

Il Comitato 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 ogni qual volta questi lo ritenga opportuno e quando lo richieda l'amministratore delegato con deleghe sugli assetti organizzativi. Gli amministratori 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 è stata proposta dal Comitato per la Remunerazione in data 3 maggio 2011 ed approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2011.

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

d) La Società, con la politica delle remunerazioni per i componenti degli organi di amministrazione, il direttore generale e 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
- Creare valore per gli azionisti nel medio-lungo termine

Per gli amministratori investiti di particolari cariche, così come per il direttore generale ed i dirigenti con responsabilità strategiche assumono una particolare rilevanza le componenti variabili della retribuzione, nell'ottica della creazione di valore.

Rispetto all'esercizio precedente in tale quadro è stato incrementato il peso della parte variabile della retribuzione stessa.

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

e) La politica per le remunerazioni degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità si articola in tre 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 della Società o del Gruppo ma anche sul raggiungimento di obiettivi individuali (MBO);
- un piano di *stock-option*.

La retribuzione fissa garantisce una adeguata e certa remunerazione di base per l'attività degli amministratori esecutivi e non 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 assume la funzione di incentivo di breve termine, finalizzato al raggiungimento di ambiziosi risultati annuali per la Società e il Gruppo, nonché di specifici obiettivi *ad personam*.

Gli obiettivi legati alla performance della Società o del Gruppo sono basati sul raggiungimento di target in termini di fatturato e di redditività dell'esercizio.

Gli obiettivi individuali sono strettamente legati alle competenze ed alle aree di attività e di influenza di ciascun beneficiario.

Il peso della componente variabile per l'esercizio 2011 è stato incrementato rispetto all'esercizio precedente, passando da un valore massimo pari al 30% del valore della retribuzione annua lorda (RAL) ad un valore massimo pari al 40% della stessa.

Le *stock-option* hanno, invece, la funzione di fidelizzare e incentivare il management al raggiungimento di risultati di crescita nel medio-lungo termine, allineandone gli interessi con quelli degli azionisti e compensando la focalizzazione sul breve termine generata dalla parte variabile della retribuzione.

Pertanto nel caso delle *stock-option* gli obiettivi degli amministratori esecutivi sono perfettamente allineati con quelli degli azionisti.

f) Gli amministratori esecutivi, il direttore generale ed i dirigenti con responsabilità strategiche 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.

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

- i. Obiettivi di performance della società o del Gruppo
- ii. Obiettivi individuali

i. Per quanto riguarda i primi, si fa riferimento al raggiungimento dei seguenti specifici target:

- raggiungimento di un determinato obiettivo di EBITDA a livello consolidato nell'esercizio di riferimento.

Se l'obiettivo è raggiunto pienamente il beneficiario ha diritto al 75% del bonus; qualora l'EBITDA raggiunto risulti inferiore di oltre il 15% rispetto al target, il beneficiario non ha diritto al bonus; nel caso in cui l'EBITDA risulti superiore al target il valore del bonus cresce dal 75% al 100% secondo una curva lineare. Il valore massimo del bonus (100%) è erogabile nel caso di EBITDA superiore del 15% (e oltre) rispetto al target.

Ovvero:

Risultato = Target	Bonus 75%
Risultato \geq Target +15%	Bonus 100%
Risultato \leq Target -15%	Bonus 0%

Il raggiungimento di tale obiettivo pesa per il 30% nel conseguimento del bonus.

- raggiungimento di un determinato obiettivo di fatturato a livello consolidato nell'esercizio di riferimento.

Se l'obiettivo è raggiunto pienamente il beneficiario ha diritto al 75% del bonus; qualora il fatturato raggiunto risulti inferiore di oltre il 5% rispetto al target, il beneficiario non ha diritto al bonus; nel caso in cui il fatturato risulti superiore al target il valore del bonus cresce dal 75% al 100% secondo una curva lineare. Il valore massimo del bonus (100%) è erogabile nel caso di EBITDA superiore del 10% (e oltre) rispetto al target.

Ovvero:

Risultato = Target	Bonus 75%
--------------------	-----------

Risultato \geq Target +10%	Bonus 100%
Risultato \leq Target -5%	Bonus 0%

Il raggiungimento di tale obiettivo pesa per il 30% nel conseguimento del bonus.

ii. Per quanto riguarda i target individuali, essi sono individuati in funzione delle attività svolte da ciascun soggetto beneficiario, delle deleghe e dei compiti a ciascuno assegnati. Il raggiungimento di tali obiettivi pesa per il rimanente 40% nel conseguimento del bonus

In ogni caso non è riconosciuta alcuna componente variabile della remunerazione qualora il risultato netto consolidato dell'anno sia negativo e la posizione finanziaria netta (al netto di eventuali componenti positive non ricorrenti) non sia almeno pari a quella dell'esercizio precedente.

Entrambi gli obiettivi sub i) e sub ii) fanno riferimento al raggiungimento di risultati di breve periodo.

Il raggiungimento di risultati di medio-lungo periodo è garantito dalla presenza di un piano di *stock-option* in favore degli amministratori esecutivi, direttore generale e dirigenti con responsabilità strategiche.

h) I criteri utilizzati nella definizione degli obiettivi e delle finalità del piano di *stock-option*, deliberato dalla Società nel 2008, sono stati i seguenti:

- creazione di un meccanismo di incentivazione variabile in linea con le prassi di mercato;
- allineamento degli interessi dei beneficiari agli interessi degli azionisti nella logica della creazione di valore di medio-lungo termine;
- motivazione dei beneficiari verso fattori di successo strategico di medio-lungo periodo;
- fidelizzazione dei beneficiari nei confronti del Gruppo.

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 della Società e 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

i) 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, seppur non formalizzata da parte della Società stessa, 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.

Per quanto concerne il piano di stock-option deliberato nel 2008, le opzioni, assegnate in data 7/5/2008, possono essere esercitate solo decorso un periodo di tre anni (c.d. *vesting period*) e cioè a partire dal 1/06/2011 ed entro e non oltre il 30/06/2014.

In ciascuno dei due periodi mensili previsti in ciascun anno (1 giugno-30 giugno e 1 ottobre-30 ottobre) i beneficiari possono esercitare fino ad un massimo di un terzo del totale delle opzioni loro attribuite.

In caso di cessazione del rapporto fra il beneficiario e la Società è previsto che tutte le opzioni non ancora esercitate si estinguano automaticamente:

- a) con riferimento agli amministratori, in caso di cessazione del rapporto di amministrazione e/o del ruolo di amministratore esecutivo per dimissioni volontarie, mancata accettazione della carica o revoca per giusta causa.
- b) con riferimento ai dirigenti, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie, licenziamento per giusta causa, richiesta volontaria di ammissione al trattamento di quiescenza.

Nel caso di cessazioni dal rapporto per motivazioni diverse dalle precedenti, le opzioni possono essere esercitate secondo proporzioni che tengono conto del momento in cui il rapporto si interrompe rispetto alla scadenza del *vesting period*.

k) Dopo l'esercizio delle opzioni, le azioni sottoscritte sono liberamente trasferibili e disponibili e non sono soggette ad alcun vincolo.

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

m) In favore degli amministratori delegati e dirigenti con responsabilità strategiche (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 (FASI).

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

Non sono previste altre 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 è remunerata con un gettone di presenza;

iii. l'incarico di Presidente non sia remunerato in maniera diversa rispetto agli altri consiglieri di amministrazione.

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.

“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 12/05/2011 in euro 1.000 per ciascuna giornata in cui l'amministratore partecipi ad uno o più comitati.

“Bonus e altri incentivi”: indica la quota di remunerazione variabile annua (MBO) basata sul raggiungimento di obiettivi di performance della Società o 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.

“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).

“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; né la società prevede alcuna forma di indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione, 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
						Partec. agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE		
						Bonus e altri incentivi					
Gianfranco CARBONATO	Presidente e A.D.	1/1/11-31/12/11	Appr. bil. 2013								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			340.000		50.718	7.903		398.621	40.398	
(II)	Compensi da controllate e collegate			42.500					42.500		
(III)	Totale			382.500		50.718	7.903		441.121		
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato	1/1/11-31/12/11	Appr. bil. 2013								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			232.308		32.097	6.313		270.718	32.318	
(II)	Compensi da controllate e collegate			12.500					12.500		
(III)	Totale			244.808		32.097	6.313		283.218		
Sandro D'ISIDORO	Amministratore indipendente	1/1/11-31/12/11	Appr. bil. 2013								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	2.000				22.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate								-		
(III)	Totale			20.000	2.000				22.000		
Yunfeng GAO	Amministratore	1/1/11-31/12/11	Appr. bil. 2013								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			13.333					13.333		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			13.333					13.333		
Michael MANSOUR	Amministratore	1/1/11-31/12/11	Appr. bil. 2013								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000					20.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate			56.882			589		57.471		
(III)	Totale			76.882					77.471		
Rafic MANSOUR	Amministratore	1/1/11-31/12/11	Appr. bil. 2013								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000					20.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			20.000					20.000		
Enrico MARCHETTI	Amministratore indipendente	1/1/11-31/12/11	Appr. bil. 2013								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			13.333	2.000				15.333		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			13.333	2.000				15.333		
Mario MAURI	Amministratore indipendente	1/1/11-31/12/11	Appr. bil. 2013								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	1.000				21.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate										
(III)	Totale			20.000	1.000				21.000		
Domenico PEIRETTI	Amministratore delegato	1/1/11-31/12/11	Appr. bil. 2013								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000					20.000	32.318	
(II)	Compensi da controllate e collegate			245.000		43.680	8.349		297.029		
(III)	Totale			265.000		43.680	8.349		317.029		

TABELLA 1

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riciperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity Partec. agli utili 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
Riccardo FORMICA	Presidente collegio sindacale	1/1/11-14/12/11	Appr.bil. 2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			42.904					42.904		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			42.904					42.904		
Andrea MOSCA	sindaco effettivo	1/1/11-31/12/11	Appr.bil. 2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			30.000					30.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			30.000					30.000		
Roberto PETRIGNANI	sindaco effettivo	1/1/11-31/12/11	Appr.bil. 2012								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			30.000					30.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			30.000					30.000		
Franco NADA	Presidente collegio sindacale (*)	15/12/11- 31/12/11	Appr.bil. 2011								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			2.096					2.096		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			2.096					2.096		
Massimo RATTI	Dirigente con resp. strategiche	1/1/11-31/12/11	-								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			159.730		32.036			191.766	32.318	
	(II) Compensi da controllate e collegate			17.500					17.500		
	(III) Totale			177.230		32.036			209.266		

(*) = subentrato come Presidente del collegio sindacale a seguito del decesso di Riccardo Formica.

TABELLA 2

Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'es.	Opzioni detenute alla fine dell'es.	Opzioni di competenza dell'es.
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data assegnaz.	Data di assegnaz.	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnaz. delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Gianfranco CARBONATO	Presidente e A.D.	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Piano del 29/04/2008	30.000	28,68	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.000	40.398
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Piano del 29/04/2008	24.000	28,68											24.000	32.318
Domenico PEIRETTI	Amministratore delegato	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Piano del 29/04/2008	24.000	28,68											24.000	32.318
Massimo RATTI	Dirigente con resp. strategiche	(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Piano del 29/04/2008	24.000	28,68											24.000	32.318

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)	(B)	©	(A)	(B)	©	
			Erogabile /Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
Gianfranco CARBONATO	Presidente e A.D.	Piano del 12/05/2011							
			(I) Compensi nella società che redige il bilancio	50.718					
			(II) Compensi da controllate e collegate						
			(III) Totale	50.718					
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato	Piano del 12/05/2011							
			(I) Compensi nella società che redige il bilancio	32.097					
			(II) Compensi da controllate e collegate						
			(III) Totale	32.097					
Domenico PEIRETTI	Amministratore delegato	Piano del 12/05/2011							
			(I) Compensi nella società che redige il bilancio						
			(II) Compensi da controllate e collegate	43.680					
			(III) Totale	43.680					
Massimo RATTI	Dirigente con resp. strategiche	Piano del 12/05/2011							
			(I) Compensi nella società che redige il bilancio	32.036					
			(II) Compensi da controllate e collegate						
			(III) Totale	32.036					

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 2010	Numero azioni acquistate nel corso del 2011	Numero azioni vendute nel corso del 2011	Numero azioni possedute alla fine del 2011
CARBONATO Gianfranco	Presidente e amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	280.900	-	-	280.900
GAGLIARDI Franca	moglie di CARBONATO Gianfranco	Prima Industrie S.p.A.	40.001	-	-	40.001
BASSO Ezio Giovanni	Amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	3.892	-	-	3.892
D'ISIDORO Sandro	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
GAO Yunfeng (per il tramite di SHARP FOCUS INTERNATIONAL LTD.)	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	1.113.996	-	-	1.113.996
MANSOUR Michael	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
MANSOUR Rafic	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	25.802	-	-	25.802
MARCHETTI Enrico	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	170.623	-	-	170.623
MAURI Mario	Amministratore Indipendente	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
PEIRETTI Domenico	Amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	230.047	-	-	230.047
MONTICONE Emilia	moglie di PEIRETTI Domenico	Prima Industrie S.p.A.	53.000	-	-	53.000
NADA Franco	Presidente Coll. Sindacale dal 15/12/11	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
MOSCA Andrea	Sindaco effettivo	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
PETRIGNANI Roberto	Sindaco effettivo	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
FORMICA Riccardo	Presidente Coll. Sindacale fino al 14/12/11	Prima Industrie S.p.A.	2.708	(*)	(*)	(*)

(*) = il dato non è disponibile in quanto il dott. FORMICA è deceduto in data 14/12/11.

Numero altri dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine del 2010	Numero azioni acquistate nel corso del 2011	Numero azioni vendute nel corso del 2011	Numero azioni possedute alla fine del 2011
1	-	-	-	-	-