



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

04/03/2014

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 delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche, formula 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 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 al piano di incentivazione di MBO per l'anno 2013, è stata aggiornata dal Comitato per la Remunerazione in data 13 marzo 2013 ed è stata 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 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.

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* del Gruppo o della Divisione, oltre che 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. 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 il Gruppo e le Divisioni in cui esso opera, nonché
- di specifici obiettivi *ad personam*.

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

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

Per gli amministratori investiti di particolari cariche, così come per il direttore generale ed i dirigenti con responsabilità strategiche il peso della componente variabile è pari ad un massimo del 40% del valore della retribuzione annua lorda (RAL).

L'attribuzione di *stock-option* ha, 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.

Agli amministratori non esecutivi spetta invece un compenso fisso secondo le determinazioni fatte dall'Assemblea 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 del Gruppo e/o delle Divisioni in cui il Gruppo opera
- ii. Obiettivi individuali

i. Quanto ai primi:

- si tratta di obiettivi di tipo economico e patrimoniale di Gruppo per l'amministratore delegato *corporate* (C.E.O.) e per il dirigente con responsabilità strategiche *corporate*
- si tratta di obiettivi di tipo economico, patrimoniale e, talvolta, industriali di Divisione per gli altri amministratori delegati (di Divisione).

Per l'esercizio 2013 il peso complessivo degli obiettivi di performance sub i) è pari al 50% dell'importo complessivo del bonus.

In linea di massima, per il calcolo del MBO, nel caso in cui l'obiettivo è raggiunto pienamente il beneficiario ha diritto al 75% del bonus; qualora l'obiettivo raggiunto risulti inferiore di oltre il 15% rispetto al target, il beneficiario non ha diritto al bonus; nel caso in cui l'obiettivo 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 obiettivo raggiunto 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%

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 50% nel conseguimento del bonus.

In ogni caso non è riconosciuta alcuna componente variabile della remunerazione qualora non siano rispettati i *covenants* bancari relativi all'anno di riferimento.

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 delle Divisioni 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 (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 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.

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) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity 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
Gianfranco CARBONATO	Presidente e A.D.	1/1/13-31/12/13	Appr. bil. 2013								
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio		340.000			50.000	8.897	398.897
				(II) Compensi da controllate e collegate		43.500					43.500
				(III) Totale		383.500			50.000	8.897	442.397
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato	1/1/13-31/12/13	Appr. bil. 2013								
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio		260.000			28.000	7.381	295.381
				(II) Compensi da controllate e collegate		12.500					12.500
				(III) Totale		272.500			28.000	7.381	307.881
Sandro DISIDORO	Amministratore indipendente (*)	1/1/13-31/12/13	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
Yunfeng GAO	Amministratore	1/1/13-31/12/13	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
Michael MANSOUR	Amministratore	1/1/13-31/12/13	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
Rafic MANSOUR	Amministratore (**)	1/1/13-31/12/13	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					21.000
Enrico MARCHETTI	Amministratore indipendente (***)	1/1/13-31/12/13	Appr. bil. 2013								
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio		20.000	3.000				23.000
				(II) Compensi da controllate e collegate							
				(III) Totale		20.000	3.000				23.000
Mario MAURI	Amministratore indipendente (*)	1/1/13-31/12/13	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
Domenico PEIRETTI	Amministratore delegato	1/1/13-31/12/13	Appr. bil. 2013								
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio		20.000					20.000
				(II) Compensi da controllate e collegate		266.000	40.678	9.782			316.460
				(III) Totale		286.000	40.678	9.782			336.460

(*)= l'amministratore fa parte del Comitato controllo e rischi e del Comitato di remunerazione.

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

(***)= l'amministratore fa parte del Comitato controllo e rischi.

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 ricoperta 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
Franco NADA	Presidente collegio sindacale	1/1/13-31/12/13	Appr. bil. 2015								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			45.000					45.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			45.000					45.000		
Paola BORRACCHINI	sindaco effettivo	24/4/13- 31/12/13	Appr. bil. 2015								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			20.000					20.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			20.000					20.000		
Roberto PETRIGNANI	sindaco effettivo	1/1/13-31/12/13	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		
Andrea MOSCA	sindaco effettivo	1/1/13-24/4/13	24/04/2013								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			10.000					10.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale			10.000					10.000		
Massimo RATTI	Dirigente con resp. strategiche	1/1/13-30/9/13	-								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			125.192		-	4.325		129.517		
	(II) Compensi da controllate e collegate			13.875					13.875		
	(III) Totale			139.067		-	4.325		143.392		

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 di 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		Piano del 29/04/2008	30.000	28,68												30.000	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			30.000	28,68												30.000	
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano del 29/04/2008	24.000	28,68												24.000	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			24.000	28,68												24.000	
Domenico PEIRETTI	Amministratore delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano del 29/04/2008	24.000	28,68												24.000	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			24.000	28,68												24.000	

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 13/03/2013	50.000						
		Piano dell'11/05/2012			75.647				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			50.000		75.647				
Ezio Giovanni BASSO	Amministratore delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano del 13/03/2013	28.000						
		Piano dell'11/05/2012			47.920				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			28.000		47.920				
Domenico PEIRETTI	Amministratore delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano del 13/03/2013	40.768						
		Piano dell'11/05/2012			50.000				
(III) Totale			40.768		50.000				
Massimo RATTI	Dirigente con resp. strategiche fino al 30/9/13								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano del 13/03/2013	-						
		Piano dell'11/05/2012			47.621				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			-		47.621				

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 2012	Numero azioni acquistate nel corso del 2013	Numero azioni vendute nel corso del 2013	Numero azioni possedute alla fine del 2013
CARBONATO Gianfranco	Presidente e amministratore delegato	Prima Industrie S.p.A.	280.900	60.000	-	340.900
	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.	1.113.995	288.813	-	1.402.808
MANSOUR Michael	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	630	537	-	1.167
MANSOUR Rafic	Amministratore	Prima Industrie S.p.A.	25.802	6.685	-	32.487
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
	moglie di PEIRETTI Domenico	Prima Industrie S.p.A.	53.000	90.000	-	53.000
NADA Franco	Presidente Coll. Sindacale	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
PETRIGNANI Roberto	Sindaco effettivo	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
BORRACCHINI Paola	Sindaco effettivo dal 24/04/2013	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-
MOSCA Andrea	Sindaco effettivo cessato il 24/04/2013	Prima Industrie S.p.A.	-	-	-	-