



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

DI
PIQUADRO S.P.A.

GIUGNO 2012

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del d.lgs. 58/1998 e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti, adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, e in conformità all'Allegato 3A Schema 7-bis e 7-ter del Regolamento medesimo.

INDICE

PREMESSA	3
DEFINIZIONI	4
SEZIONE I	6
1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI SOGGETTI COINVOLTI	6
1.1 <i>AMMINISTRATORE DELEGATO</i>	6
1.2 <i>COMITATO PER LA REMUNERAZIONE</i>	6
1.3 <i>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	8
1.4 <i>COLLEGIO SINDACALE</i>	8
1.5 <i>ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI</i>	8
1.6 <i>PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2012/2013</i>	9
2. PRINCIPI	10
3. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	11
3.1 <i>LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI</i>	12
3.2 <i>LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</i>	12
4. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE	13
5. PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	14
6. INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO	17
7. COPERTURE ASSICURATIVE	17
SEZIONE II	18
1. COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	18

2. INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

25

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-*ter* del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (d.lgs. 58/1998, “**TUF**”) e dell’articolo 84-*quater* del Regolamento di attuazione del TUF, adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”), come modificato dalla delibera n. 18049 adottata in data 23 dicembre 2011 da Consob, sentite l’ISVAP e la Banca d’Italia, ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori non esecutivi, dei componenti il Collegio Sindacale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata da Piquadro S.p.A. (“**Piquadro**” o la “**Società**”).

La Relazione sulla Remunerazione ha quale suo obiettivo quello di fornire al mercato e agli azionisti le informazioni volte ad evidenziare le finalità perseguite con la politica di remunerazione, i principi che ne sono alla base e la coerenza della stessa con il perseguimento degli interessi a medio-lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio nonché la sua effettiva attuazione.

In conformità a quanto previsto dal nuovo articolo 123-*ter* del TUF, la Relazione sulla Remunerazione è articolata in due sezioni ed in particolare:

- (a) la Sezione I illustra (i) la politica della Società in materia di remunerazione, con riferimento almeno all’esercizio successivo, nonché (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- (b) la Sezione II illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento - a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma - dalla Società e da società da questa controllate o ad essa collegate (il “**Gruppo Piquadro**”) ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornendo un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione approvata.

DEFINIZIONI

Nella presente Relazione sulla Remunerazione il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

- “Amministratori”**: indica tutti gli Amministratori di Piquadro, siano essi Amministratori Esecutivi, altri Amministratori investiti di particolari cariche, Amministratori non esecutivi o indipendenti.
- “Amministratori Esecutivi”**: indica i membri del Consiglio di Amministrazione di Piquadro, che ricoprono incarichi esecutivi nella Società, quali il Presidente e Amministratore Delegato e gli altri Amministratori investiti di particolari cariche.
- “Codice di Autodisciplina”**: indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate in data 5 dicembre 2011 e al quale la Società aderisce.
- “Collegio Sindacale”**: indica il Collegio Sindacale della Società.
- “Consiglio di Amministrazione”**: indica il Consiglio di Amministrazione della Società.
- “Comitato per la Remunerazione”**: indica il Comitato per la Remunerazione costituito in seno al Consiglio di Amministrazione di Piquadro nella riunione del 22 luglio 2010 con compiti consultivi e di proposta in materia di remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché in materia di determinazione degli obiettivi di *performance* e degli altri criteri cui è legata la componente variabile degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono cariche particolari nella Società.
- “Dirigenti con Responsabilità Strategiche”**: indica coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010 (in materia di Parti Correlate).
- “Gruppo Piquadro”**: indica il gruppo di società composto da Piquadro S.p.A. e dalle società da questa controllate e/o ad essa collegate.
- “Politica di Remunerazione”**: indica la politica della Società in materia di remunerazione, descritta nella Sezione I

della presente Relazione sulla Remunerazione.

“Regolamento Emittenti”:

indica il Regolamento di attuazione del TUF adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive sue modifiche ed integrazioni.

“Relazione sulla Remunerazione”:

indica la presente Relazione sulle Remunerazioni redatta ai sensi dell’articolo 123-*ter* del TUF e dell’articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti e in conformità all’Allegato 3A Schema 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento medesimo.

“Società”:

indica Piquadro S.p.A..

“TUF”:

indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, e successive sue modifiche ed integrazioni.

SEZIONE I

1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI SOGGETTI COINVOLTI

La Politica di Remunerazione è annualmente definita a seguito di un processo (meglio descritto nel Paragrafo 1.6 che segue) nel quale sono coinvolti:

- (a) l'Amministratore Delegato;
- (b) il Comitato per la Remunerazione;
- (c) il Consiglio di Amministrazione;
- (d) il Collegio Sindacale;
- (e) l'Assemblea degli azionisti.

1.1 AMMINISTRATORE DELEGATO

L'Amministratore Delegato attualmente in carica, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 luglio 2010, è Marco Palmieri.

L'Amministratore Delegato:

- fornisce pareri sulla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- propone gli obiettivi di *performance* e gli altri criteri cui deve essere collegata la componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da inserire nella politica per la remunerazione;
- fornisce al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione approvata, con particolare riguardo alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- attua le politiche di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in coerenza con politica di remunerazione approvata.

1.2 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre Amministratori non esecutivi di cui due indipendenti.

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione di Piquadro nella riunione del 22 luglio 2010. Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione, il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Gianni Lorenzoni, Presidente del Comitato per la Remunerazione e Amministratore non esecutivo e indipendente;
- Roberto Tunioli, Amministratore non esecutivo e indipendente;
- Sergio Marchese, amministratore non esecutivo.

Gli Amministratori Roberto Tunioli e Sergio Marchese possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

I compiti del Comitato per la Remunerazione sono stati modificati e integrati anche alla luce di quanto previsto dalla nuova edizione del Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate in data 5 dicembre 2011, in particolare il Comitato per la Remunerazione:

- presenta proposte al Consiglio di Amministrazione sulla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la concreta complessiva e l'applicazione della politica di remunerazione adottata, avvalendosi a tal riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, alla base della componente variabile della loro retribuzione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- propone al Consiglio di Amministrazione, sulla base delle indicazioni fornite dagli Amministratori delegati, l'adozione di criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e, in particolare (i) esprime suggerimenti sugli obiettivi connessi e sui criteri di valutazione, al fine di allineare correttamente la remunerazione degli Amministratori delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con gli interessi a medio-lungo termine degli azionisti e con gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, (ii) formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno e (iii) monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'assemblea dei soci su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea degli azionisti è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;

- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni indipendenti esperti in materia di politiche retributive. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

1.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché, se del caso, la suddivisione del compenso globale fissato dall'Assemblea spettante ai singoli Amministratori;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce e approva, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché, anche sulla base del parere dell'Amministratore Delegato, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina, da sottoporre all'Assemblea degli azionisti;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

1.4 COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la politica di remunerazione approvata.

1.5 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), Codice Civile; ai sensi dell'articolo 24.2 dello statuto sociale l'Assemblea può determinare anche un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori inclusi quelli investiti di particolare cariche;
- esprime un proprio parere consultivo – con statuizione priva di efficacia vincolante – sulla politica di remunerazione ed in particolare sulla Sezione I della relazione sulla remunerazione;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

1.6 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2012/2013

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2012/2013 (la “**Politica di Remunerazione 2012/2013**”) e la relativa Relazione sulla Remunerazione sono state approvate, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione di Piquadro in data 18 giugno 2012 e, in conformità a quanto previsto dal comma 6 del nuovo articolo 123-*ter* del TUF, la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione sarà sottoposta all'esame e al voto consultivo della convocanda Assemblea degli azionisti di approvazione del bilancio al 31 marzo 2012. A tal fine, la Relazione sulla Remunerazione sarà messa a disposizione del pubblico 21 giorni prima dell'Assemblea degli azionisti chiamata ad esprimere il suo voto non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Nel definire la Politica di Remunerazione 2012/2013 sono stati assunti quali linee guida i principi in materia di politiche di remunerazione espressi dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina. Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito dall'articolo 4.1 (ii) della procedura interna adottata dalla Società in data 18 novembre 2010 e disponibile sul sito *internet* www.piquadro.com (la “**Procedura**”), sono, tra l'altro, escluse dalla disciplina contenuta nella Procedura le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a condizione che:

- (a) la Società abbia adottato una politica di remunerazione;
- (b) nella definizione della politica di remunerazione, sia stato coinvolto il Comitato per la Remunerazione;
- (c) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti una relazione che illustri la politica di remunerazione;
- (d) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

Nella definizione della Politica di Remunerazione 2012/2013 la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti ulteriori rispetto ai componenti indipendenti del Comitato per la Remunerazione.

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2011/2012 la Società non ha adottato alcuna politica di remunerazione.

2. PRINCIPI

La Politica di Remunerazione 2012/2013 risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società. La Politica di Remunerazione 2012/2013 è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e *performance* individuali. Inoltre, la Politica di Remunerazione 2012/2013 mira alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per la Società e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

A tal fine, la retribuzione complessiva degli Amministratori Esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata in una componente fissa ed una variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica di Remunerazione 2012/2013 sono le seguenti:

- (a) la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- (b) la componente variabile prevede un limite massimo;
- (c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (d) gli obiettivi di *performance* sono:
 - (i) prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della Società;
 - (ii) specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
 - (iii) misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
 - (iv) realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
 - (v) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

Nella determinazione della Politica di Remunerazione 2012/2013, nell'ottica di fidelizzazione delle risorse chiave nel medio-lungo periodo, la Società ha inoltre valutato se prevedere piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* TUF. È compito del Comitato per la Remunerazione valutare periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.

3. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- Amministratori Esecutivi; e
- Amministratori non esecutivi e indipendenti.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione:

- gli Amministratori Esecutivi sono: Marco Palmieri (Presidente e Amministratore Delegato), Pier Paolo Palmieri (Vice Presidente e Amministratore con deleghe), Marcello Piccioli (Amministratore con deleghe) e Roberto Trotta (Amministratore con deleghe);
- gli Amministratori non esecutivi sono: Gianni Lorenzoni e Roberto Tunioli (che posseggono anche i requisiti di indipendenza) e Sergio Marchese.

L'assemblea del 22 luglio 2010 ha deliberato, in relazione al mandato degli Amministratori per il triennio fino alla data di approvazione del bilancio al 31 marzo 2013, la determinazione di un compenso annuo complessivo pari a Euro 756.000, quale emolumento per gli Amministratori, da ripartirsi da parte del Consiglio di Amministrazione a tutti gli Amministratori compresi quelli investiti di particolari cariche, senza pregiudizio al diritto del Consiglio di Amministrazione di attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche ulteriori compensi variabili.

Il Consiglio di Amministrazione del 22 luglio 2010, in forza della delega ricevuta dall'Assemblea, ha approvato la ripartizione del compenso annuo complessivo tra gli Amministratori negli importi indicati nella Sezione II della presente Relazione sulla Remunerazione.

Sulla base della nuova Politica di Remunerazione, l'ammontare complessivo della componente fissa annua lorda della remunerazione degli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, per l'esercizio 2012/2013 è pari ad Euro 845.000, ed è quindi superiore di Euro 89.000 rispetto all'ammontare complessivo deliberato dall'Assemblea degli azionisti in data 22 luglio 2010.

Sarà quindi proposto all'Assemblea di rideterminare il compenso complessivo fisso degli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche e fino all'approvazione del bilancio al 31 marzo 2013, nel nuovo importo di Euro 845.000, al fine di riflettere la nuova Politica di Remunerazione adottata.

3.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non esecutivi l'emolumento è fisso e non è prevista una componente variabile.

Non sussistono principi specifici in termini di retribuzione degli Amministratori indipendenti singolarmente considerati.

Agli Amministratori non esecutivi spetta comunque il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

3.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

In data 6 giugno 2012, il Comitato per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione i nuovi compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, che il Consiglio di Amministrazione ha identificato e confermato come Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre acquisito il parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone in generale dei seguenti elementi:

- (a)** una componente fissa annua lorda;
- (b)** una componente variabile legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi. Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e conferenti con una politica di prudente gestione del rischio. Inoltre, attesa la natura dell'attività di Piquadro, si ritiene che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile non costituisca un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della elaborazione della Politica di Remunerazione 2012/2013 della Società.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto *(i)* dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori investiti di particolari cariche e/o *(ii)* delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori investiti di particolari cariche all'interno della Società (quali quella del Presidente Marco Palmieri, del Vice Presidente Pier Paolo Palmieri e degli Amministratori con deleghe Marcello Piccioli e Roberto Trotta), assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

Con cadenza annuale il Comitato per la Remunerazione valuta la consistenza della retribuzione fissa degli Amministratori Esecutivi in relazione agli *standard* di riferimento e procede, eventualmente ad una proposta di revisione anche tenendo conto del livello complessivo di

remunerazione complessiva annua. La componente fissa annua lorda della remunerazione, nel caso di raggiungimento dei *target* di *performance* massimi, ha generalmente un peso del 33% della remunerazione globale.

Sulla base della proposta ricevuta dal Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione definisce la componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi sulla base di un modello c.d. di *Management by Objectives* (MBO) che prevede l'erogazione della stessa, in una logica premiante, al raggiungimento di obiettivi connessi alla *performance* del Gruppo Piquadro.

In particolare, gli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2012/2013 sono stati fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base del rapporto percentuale tra EBITDA consolidato rispetto al fatturato consolidato del Gruppo Piquadro quali risultanti dal bilancio consolidato 2012/2013 che sarà approvato dalla Società.

In caso di non raggiungimento del livello minimo previsto del *target* di *performance* non sarà erogata agli Amministratori Esecutivi alcuna componente variabile della remunerazione. Al contrario, in caso di raggiungimento e/o superamento delle diverse soglie previste, la remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi sarà incrementata in funzione della soglia raggiunta in concreto secondo le percentuali indicate nella scheda obiettivi di ciascuno degli Amministratori Esecutivi.

E' comunque previsto un limite massimo della componente variabile pari al 50% della componente fissa.

Nel caso di raggiungimento dei *target* di *performance* massimi, la componente variabile annuale rappresenta una percentuale variabile non inferiore al 33% della remunerazione annua complessiva.

Il conseguimento degli obiettivi di *performance* sarà esaminato dal Comitato per la Remunerazione e, successivamente, condiviso con il Consiglio di Amministrazione e valutato sulla base dei risultati della Società così come deliberati dai competenti organi sociali della società.

Il pagamento della componente variabile avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio 2012/2013 del Gruppo Piquadro da parte dell'Assemblea degli azionisti. Unica condizione per l'erogazione è che l'Amministratore Esecutivo in questione sia in forza per l'intero periodo e fino alla data di approvazione del progetto di bilancio individuale della Società e del bilancio consolidato 2012/2013 del Gruppo Piquadro da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Al dott. Roberto Trotta è altresì riconosciuta una retribuzione fissa annua lorda quale dirigente della Società.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della componente variabile della remunerazione: di norma, la componente variabile viene erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento, una volta verificato l'effettivo raggiungimento del *target* prefissato. In ogni caso, ove ritenuto opportuno, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'introduzione di forme di differimento nella corresponsione della componente variabile, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

Sono previsti inoltre altri *benefits* non monetari, quali l'auto aziendale.

4. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione il Collegio Sindacale è così composto:

- Pietro Villa - Presidente
- Alessandro Galli - Sindaco effettivo
- Vittorio Melchionda - Sindaco effettivo

In data 22 luglio 2010, l'Assemblea degli azionisti ha determinato di fissare la retribuzione dei membri del Collegio Sindacale in misura pari al minimo della tariffa professionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. In particolare, il compenso annuo relativo all'esercizio chiuso al 31 marzo 2012 erogato al Presidente del Collegio Sindacale e ai Sindaci effettivi è indicato nella Sezione II della presente Relazione sulla Remunerazione.

Ai Sindaci spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

5. PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

In data 20 dicembre 2007, il Consiglio di Amministrazione della Società, in esecuzione della delega ricevuta dall'Assemblea straordinaria degli azionisti del 14 giugno 2007, ha approvato le linee essenziali di un piano di *stock option* denominato "Piano di *Stock Option* Piquadro S.p.A. 2008-2013" (il "**Piano 2008-2013**").

Il testo definitivo del regolamento del Piano 2008-2013 nonché l'elenco delle persone destinatarie dello stesso e il numero di diritti di opzione assegnati a ciascuna di esse sono stati approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2008.

Le opzioni assegnate con il Piano 2008-2013 maturano, in più *tranche*, a partire dall'esercizio 2011/2012, non in base ad obiettivi di *performance* ma nel caso in cui, in qualsiasi momento nel corso del rispettivo anno di riferimento, la media aritmetica del prezzo ufficiale delle azioni ordinarie Piquadro in 60 giorni di Borsa aperta consecutivi, sia risultata superiore a certi valori indicati nel regolamento del Piano 2008-2013.

Beneficiari del Piano 2008-2013 sono i seguenti amministratori:

- (a) Marco Palmieri (Presidente del Consiglio);
- (b) Pierpaolo Palmieri (Vice Presidente e Amministratore con deleghe di Piquadro);
- (c) Marcello Piccioli (Amministratore con deleghe di Piquadro);
- (d) Roberto Trotta (Amministratore con deleghe di Piquadro);
- (e) Elisa Nucci (Amministratore di Uni Best Leather Goods (Zhongshan) Co. Ltd.);
- (f) Joe Yuk Lam (Amministratore di Uni Best Leather Goods (Zhongshan) Co. Ltd.).

Sono altresì beneficiari del piano alcuni dipendenti e collaboratori di Piquadro individuati dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione nessuna opzione assegnata in forza del Piano 2008-2013 è maturata e nessuna opzione è quindi stata esercitata.

Con riferimento al Piano 2008-2013, il Consiglio di amministrazione tenutosi in data 7 giugno 2012 ha deliberato, tra l'altro, di sottoporre all'Assemblea degli azionisti relativa al bilancio al 31 marzo 2012 la proposta di revoca parziale per un importo nominale di Euro 44.000 dell'aumento del capitale sociale di Piquadro S.p.A. deliberato in data 28 febbraio 2008 dal Consiglio di amministrazione al servizio del Piano 2008-2013 ed di conseguente modifica dell'articolo 6 dello Statuto Sociale (Capitale Sociale).

La revoca parziale ha in particolare ad oggetto n. 2.200.000 azioni di cui n. 1.300.000 azioni relative alle opzioni già assegnate che sono state rinunciate da parte dei rispettivi beneficiari ovvero sono decadute e le n. 900.000 azioni emesse al servizio di nuove assegnazioni nel quadro di successivi piani di incentivazione in quanto, entro il previsto termine ultimo del 1° marzo 2011, non è stata effettuata alcuna nuova assegnazione. Per effetto di tale parziale revoca il suddetto aumento di capitale resterebbe in essere per nominali Euro 6.000, da attuarsi mediante emissione di n. 300.000 azioni ordinarie al servizio del Piano 2008-2013.

Il Consiglio di amministrazione della Società tenutosi in data 7 giugno 2012 anche in considerazione del fatto che nessuna delle opzioni assegnate in forza del Piano 2008-2013 è maturata e che il Piano 2008-2013 a causa delle difficili condizioni del mercato di capitali negli ultimi anni, è stato fino ad oggi inefficace a perseguire gli obiettivi che ci si era prefissati, ha deliberato l'approvazione delle linee guida di un nuovo piano di *stock option* per il periodo 2012-2017, sempre destinato alle "figure chiave" della Società e del Gruppo, da individuarsi tra gli amministratori esecutivi, i dirigenti con responsabilità strategiche, i dipendenti e i collaboratori della Società e delle società da essa controllate (il "**Nuovo Piano 2012-2017**").

Il Nuovo Piano 2012-2017 consentirà di fidelizzare tali figure chiave nell'ottica di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Nuovo Piano 2012-2017 è in linea con le indicazioni fornite dal nuovo Codice di Autodisciplina per la predisposizione dei piani di remunerazione basati su azioni ed in particolare prevede che: (i) ogni diritto assegnato di acquistare azioni ha un periodo medio di *vesting* pari ad almeno tre anni; (ii) detto *vesting* è soggetto a obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili; e (iii) i beneficiari manterranno sino al termine del mandato ovvero per un periodo di tempo predeterminato una quota delle azioni assegnate o acquistate attraverso l'esercizio di tali diritti.

Il Consiglio di amministrazione del 7 giugno 2012 ha anche deliberato di sottoporre all'Assemblea degli azionisti la proposta: (i) in sede ordinaria, di approvare le linee guida del Nuovo Piano 2012-2017, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, demandando al Consiglio di amministrazione la facoltà di individuare i beneficiari dello stesso e il numero di diritti di opzione da assegnarsi a ciascuno di essi e l'approvazione del regolamento definitivo del piano; e (ii) in sede straordinaria, di deliberare il relativo aumento di capitale a pagamento, scindibile, eseguibile in una o più soluzioni, al servizio del Nuovo Piano 2012-2017, sino a massimi Euro 93.998, mediante emissione di

massime numero 4.699.900 azioni ordinarie della Società, prive del valore nominale aventi caratteristiche e godimento identici a quelle in circolazione, da emettersi ad un prezzo di sottoscrizione da determinarsi a cura del Consiglio stesso in conformità a quanto previsto dall'articolo 2441, sesto comma, del codice civile, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

In considerazione dell'andamento del prezzo delle azioni Piquadro S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario degli ultimi 6 mesi e tenuto conto in particolare della media del prezzo ufficiale di chiusura del titolo negli ultimi 30 giorni, il Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto congruo fissare il prezzo di sottoscrizione iniziale delle azioni ordinarie di Piquadro S.p.A. da pagarsi dai Beneficiari al momento dell'esercizio delle opzioni maturate sulla base del valore più alto tra (i) Euro 1,53 per azione e (ii) la media dei prezzi ufficiali di chiusura di borsa delle azioni Piquadro degli ultimi 30 giorni precedenti la data di assegnazione delle opzioni.

I principali termini e condizioni del Nuovo Piano 2012-2017 sono contenuti nel *term sheet* del regolamento (il "**Term Sheet**") depositato agli atti della Società e messo a disposizione degli Amministratori, dei Sindaci e della società di revisione.

Il Nuovo Piano 2012-2017 sarà riservato a certi Amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dipendenti e collaboratori di Piquadro S.p.A. e di altre società da essa controllate (i "**Beneficiari**") che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

I diritti di opzione sono assegnati a titolo gratuito ai Beneficiari e sono personali, nominativi, non trasferibili per atto *inter vivos* e attribuiranno ai rispettivi Beneficiari il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie Piquadro S.p.A., con un rapporto di conversione di 1 azione di Piquadro S.p.A. per 1 opzione, salvi aggiustamenti nel caso di operazioni straordinarie.

I diritti di opzione saranno assegnati ai Beneficiari da Consiglio di amministrazione entro il 30 settembre 2012.

Il Nuovo Piano 2012-2017 ha una durata di cinque anni e prevede la maturazione dei diritti di opzione assegnati in ragione: (i) del 30%, alla data di approvazione del bilancio per l'esercizio 2014/2015; (ii) di un ulteriore 30%, alla data di approvazione del bilancio per l'esercizio 2015/2016; e (iii) della restante parte pari al 40%, alla data di approvazione del bilancio per l'esercizio 2016/2017, al ricorrere delle seguenti condizioni: (x) permanenza del rapporto di amministrazione, di lavoro subordinato ovvero di collaborazione, a seconda del caso, del Beneficiario (il "**Rapporto**"), fatto salvo quanto nel seguito specificato per talune ipotesi di cessazione del Rapporto; (y) raggiungimento da parte del Gruppo Piquadro del *target* di EBIT previsto, rispettivamente, per il relativo esercizio, con PFN normalizzata positiva (il "**Target di EBIT**"); e (z) circostanza che le azioni Piquadro alla data di maturazione siano ancora quotate su un mercato regolamentato italiano.

Nel caso in cui il Target di EBIT previsto per il relativo esercizio non fosse raggiunto, ma venisse comunque raggiunto almeno il 90% dello stesso (ad esempio, nel caso in cui per l'esercizio 2015 fosse previsto un Target di EBIT pari a 100 e venisse raggiunto un risultato effettivo di EBIT pari a 90) e, nell'esercizio immediatamente successivo, venisse raggiunto il Target di EBIT previsto (nell'esempio, nell'esercizio 2016), alla data di maturazione relativa a tale esercizio, le opzioni matureranno, in via cumulativa e proporzionale, come segue:

- (a) la parte di opzioni dell'esercizio in cui sia stato raggiunto il Target di EBIT maturerà interamente (e cioè, nell'esempio di cui sopra, maturerà interamente la parte di opzioni del 30% dell'esercizio 2016); mentre

- (b) la parte di opzioni dell'esercizio immediatamente precedente in cui sia stato raggiunto un risultato di EBIT pari almeno al 90% del Target di EBIT previsto, maturerà in misura ridotta pari al 70% del 30% delle opzioni di cui era prevista la maturazione per tale esercizio (nell'esempio il 70% del 30% delle opzioni dell'esercizio 2015).

Resta salva la anticipata maturazione delle opzioni in taluni casi di cessazione del Rapporto del Beneficiario nel seguito previsti.

I Beneficiari del Nuovo Piano 2012-2017 potranno esercitare, di volta in volta, in tutto o in parte, le opzioni maturate, essendo inteso che le opzioni maturate non esercitate nel relativo periodo di esercizio perderanno definitivamente efficacia e non potranno più essere esercitate, né essere oggetto di ulteriore adesione. I diritti di opzione estinti o rinunciati potranno essere riassegnati dal Consiglio di Amministrazione.

6. INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata dei rapporti di amministrazione o per il loro mancato rinnovo.

Per quanto concerne gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, non sono previsti da parte della Società accordi che regolino trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, ulteriori a quelli previsti nei contratti collettivi di riferimento.

7. COPERTURE ASSICURATIVE

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave.

SEZIONE II

1. COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Di seguito vengono riportati i compensi degli Amministratori relativi all'esercizio 2011/2012.

L'assemblea degli azionisti del 22 luglio 2010 ha deliberato con riferimento al mandato degli Amministratori per il triennio fino alla data di approvazione del bilancio al 31 marzo 2013 la determinazione di un compenso annuo complessivo pari a Euro 756.000,00 quale emolumento per gli Amministratori, da ripartirsi da parte del Consiglio di Amministrazione a tutti gli Amministratori compresi quelli investiti di particolari cariche, senza pregiudizio al diritto del Consiglio di attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche ulteriori compensi variabili.

In forza della delega ricevuta dall'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione del 22 luglio 2010 ha deliberato:

(a) di attribuire ai singoli Amministratori i seguenti compensi:

- quanto al Presidente e Amministratore Delegato Marco Palmieri, un compenso lordo fisso di Euro 400.000,00 all'anno;
- quanto all'Amministratore Esecutivo Marcello Piccioli, un compenso lordo fisso di Euro 91.000,00 all'anno, oltre a un compenso lordo variabile pari, per ogni esercizio, al 2% (due per cento) dell'utile netto risultante dal bilancio consolidato dell'esercizio precedente;
- quanto all'Amministratore Esecutivo Pierpaolo Palmieri, un compenso lordo fisso di Euro 200.000,00 all'anno;
- quanto all'Amministratore Gianni Lorenzoni, un compenso lordo fisso di Euro 25.000,00 all'anno;
- quanto all'Amministratore Roberto Tunioli, un compenso lordo fisso di Euro 25.000,00 all'anno;
- quanto all'Amministratore Sergio Marchese, un compenso lordo fisso di Euro 7.500,00 all'anno;
- quanto all'Amministratore Esecutivo Roberto Trotta, un compenso lordo fisso di Euro 7.500,00 all'anno; e

(b) di stabilire che i suddetti compensi, con riferimento agli amministratori Gianni Lorenzoni, Roberto Tunioli e Sergio Marchese, siano da intendersi come comprensivi degli emolumenti per l'attività dagli stessi svolta quali membri dei comitati interni testé nominati.

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi membri del Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2011/2012 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A Schema 7-bis al Regolamento Emittenti.

In particolare:

- (a) negli emolumenti per la carica sono indicati: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla Assemblea ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, Codice Civile;
- (b) nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative;
- (c) nei *bonus* e altri incentivi sono incluse le quote di retribuzioni che maturano *una tantum*;
- (d) negli altri compensi sono indicati (i) gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate; (ii) le retribuzioni 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); (iii) le indennità di fine carica; e (iv) tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

COLLEGIO SINDACALE

In data 22 luglio 2010, l'Assemblea degli azionisti ha determinato di fissare la retribuzione dei membri del Collegio Sindacale in misura pari al minimo della tariffa professionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili. In particolare, in relazione all'esercizio chiuso al 31 marzo 2012 i compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci sono stati i seguenti:

- quanto al Presidente del Collegio Sindacale, un compenso lordo fisso di Euro 23.454 all'anno;
- quanto agli altri Sindaci Effettivi, un compenso lordo fisso 16.586 di Euro ciascuno.

Ai Sindaci spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio che sono state pari a Euro 3.683 e il rimborso degli oneri relativi alla Cassa Nazionale.

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi membri del Collegio Sindacale, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave.

* * *

SCHEMA 7-BIS: RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei 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		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica/ di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Palmieri	Presidente AD	01/04/2011 - 31/03/2012	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400	-	-	-	7	-	407	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				400	-	-	-	7	-	407	-	-
Pierpaolo Palmieri	Vice-Presidente- Amm. Esecutivo	01/04/2011 - 31/03/2012	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200	-	-	-	4	-	204	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				200	-	-	-	4	-	-	-	-
Marcello Piccioli	Amm. Esecutivo	01/04/2011 - 31/03/2012	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				91	-	182	-	3	-	276	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				4	-	-	-	-	-	4	-	-
(III) Totale				95	-	182	-	3	-	280	-	-
Roberto Trotta	Amm. Esecutivo	01/04/2011 - 31/03/2012	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				134 ¹	-	26 ²	-	3	-	163	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				134	-	26	-	3	-	163	-	-
Sergio Marchese	Amm. Indipend.	01/04/2011 - 31/03/2012	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8	-	-	-	-	-	8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				8	-	-	-	-	-	8	-	-
Roberto Tunioli	Amm. Indipend.	01/04/2011 - 31/03/2012	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25	-	-	-	-	-	25	-	-

¹ Compenso relativo a retribuzione da lavoro dipendente-dirigente.

² Bonus relativo a retribuzione da lavoro dipendente-dirigente su raggiungimento obiettivi per l'esercizio 2010/2011 pagati nel 2011.

(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				25	-	-	-	-	-	25	-
Gianni Lorenzoni	LID	01/04/2011 - 31/03/2012	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25	-	-	-	-	-	25	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				25	-	-	-	-	-	25	-
Pietro Michele Villa	Sindaco effettivo- Presidente	01/04/2011 - 31/03/2012	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24	-	-	-	-	-	24	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				24	-	-	-	-	-	24	-
Alessandro Galli	Sindaco effettivo	01/04/2011 - 31/03/2012	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17	-	-	-	-	-	17	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17	-	-	-	-	-	17	-
Vittorio Melchionda	Sindaco effettivo	01/04/2011 - 31/03/2012	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17	-	-	-	-	-	17	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17	-	-	-	-	-	17	-

Nei “**Compensi fissi**” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) 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. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I “**Compensi per la partecipazione a comitati**” vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna “**Bonus e altri incentivi**” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna “**Partecipazione agli utili**”, l’ammontare è indicato per competenza anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei fringe *benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva

cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna “**Altri compensi**” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” è indicato 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 internazionali³. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (6) “**Totale**” sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate. Tutti gli importi sono in migliaia di Euro.

³ Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione 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'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
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 assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Marco Palmieri	Presidente AD Piquadro SpA																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007	750.000	€2,20	20%: 28/2/2011-28/2/2012 30% 28/2/2012-28/2/2013 50% 28/2/2013-28/2/2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.000	675.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		750.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75.000	675.000	-
Pierpaolo Palmieri	Vice-Presidente- Amm. Esecutivo Piquadro SpA																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007	150.000	€2,20	20%: 28/2/2011-28/2/2012 30% 28/2/2012-28/2/2013 50% 28/2/2013-28/2/2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.000	135.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		150.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.000	135.000	-
Marcello Piccioli	Amm. Esecutivo Piquadro SpA																

(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007	100.000	€2,20	20%: 28/2/2011-28/2/2012 30% 28/2/2012-28/2/2013 50% 28/2/2013-28/2/2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.000	90.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		100.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.000	90.000	-
Robert o Trotta	Amm. Esecutivo Piquadro SpA																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007)	100.000	€2,20	20%: 28/2/2011-28/2/2012 30% 28/2/2012-28/2/2013 50% 28/2/2013-28/2/2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.000	90.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		100.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.000	90.000	-
Elisa Nucci	Amm. Uni Best Leather Goods																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007	50.000	€2,20	20%: 28/2/2011-28/2/2012 30% 28/2/2012-28/2/2013 50% 28/2/2013-28/2/2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.000	45.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		50.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.000	45.000	-
Joe Yuk Lam	Amm. Uni Best Leather Goods																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007	50.000	€2,20	20%: 28/2/2011-28/2/2012 30% 28/2/2012-28/2/2013 50% 28/2/2013-28/2/2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.000	45.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano Stock-Options 2008-20013 Delibera CdA 20.12.2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		50.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.000	45.000	-

2. INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Di seguito è riportata l'informativa sulle partecipazioni eventualmente detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da questa controllate, secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A Schema 7-ter al Regolamento Emittenti.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e cumulativamente per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie: (i) possedute alla fine dell'esercizio precedente; (ii) acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento; (iii) vendute nel corso dell'esercizio di riferimento; (iv) possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

Sono altresì inclusi (i) tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto nella Società le cariche di componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di direttore generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche anche per una frazione di anno e (ii) i coniugi non legalmente separati e i figli minori.

Nella tabella che segue sono quindi riportate, in conformità ai criteri indicati al nuovo Schema 7-ter dell'Allegato 3A, al Regolamento Emittenti, le partecipazioni eventualmente detenute, sia nella Società che nelle altre società da questa controllate, direttamente, attraverso società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, da:

- (a) i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- (b) i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (c) i coniugi non legalmente separati e dai figli minori.;

come risultano dal libro dei soci, da comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale da Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

* * *

SCHEMA 7-TER: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Marco Palmieri	Presidente AD(1)	Piquadro S.p.A.	31.909.407	-	-	31.909.407
Pierpaolo Palmieri	Vice-Presidente- Amm. Esecutivo(2)	Piquadro S.p.A.	2.276.801	-	-	2.276.801
Marcello Piccioli	Amm. Esecutivo	-	-	-	-	-
Roberto Trotta	Amm. Esecutivo	Piquadro S.p.A.	3.000	-	-	3.000

(1) Alla chiusura dell'esercizio 2011/2012, il Presidente del Consiglio e Amministratore Delegato di Piquadro S.p.A. Marco Palmieri possedeva una partecipazione pari al 93,34% del capitale sociale di Piquadro Holding S.p.A., attraverso Piquadro S.p.A., società da quest'ultimo interamente posseduta. Piquadro Holding S.p.A., a sua volta, possiede il 68,37% del capitale sociale di Piquadro S.p.A..

(2) Alla chiusura dell'esercizio 2011/2012, il Vice-presidente del Consiglio dell'Emittente Pierpaolo Palmieri possedeva una partecipazione pari al 6,66% del capitale sociale di Piquadro Holding S.p.A. la quale, a sua volta, possiede il 68,37% del capitale sociale di Piquadro S.p.A..

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-