

PIQUADRO

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

DI
PIQUADRO S.P.A.

GIUGNO 2013

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 REMUNERAZIONE E NOMINE</i>	6
1.3 <i>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	8
1.4 <i>COLLEGIO SINDACALE</i>	9
1.5 <i>ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI</i>	9
1.6 <i>PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2013/2014</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	14
5. PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	14
6. INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO	20
7. COPERTURE ASSICURATIVE	20
8. POLITICA RETRIBUTIVA RELATIVA AD AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI	20
SEZIONE II	21

1. COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	21
2. INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	30

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”** o **“Consiglio”**: indica il Consiglio di Amministrazione della Società.
- “Comitato Remunerazione e Nomine”**: indica il Comitato per la Remunerazione, costituito all’interno del Consiglio per la prima volta il 14 giugno 2007, il quale ha assunto la denominazione di “Comitato Remunerazione e Nomine” con delibera del Consiglio di Amministrazione dell’11 febbraio 2013, a seguito del recepimento delle nuove raccomandazioni dell’ultima versione del Codice di Autodisciplina del 5 dicembre 2011. Il Comitato Remunerazione e Nomine ha, tra l’altro, 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 e nel Gruppo.
- “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” o “Gruppo”:	indica il gruppo di società composto da Piquadro 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 sulla Remunerazione redatta ai sensi dell’articolo 123- <i>ter</i> del TUF e dell’articolo 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti e in conformità all’Allegato 3A Schema 7- <i>bis</i> e 7- <i>ter</i> del Regolamento medesimo.
“Società” o “Piquadro”:	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 Remunerazione e Nomine;
- (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 al Consiglio 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 Remunerazione e Nomine 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 REMUNERAZIONE E NOMINE

Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione per la prima volta il 14 giugno 2007.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2013 ha deliberato di costituire un Comitato per le Nomine accorpandolo, così come previsto dall'Articolo 4 del Codice di Autodisciplina, al già costituito Comitato per la Remunerazione cui è stata pertanto cambiata la denominazione in 'Comitato Remunerazione e Nomine'.

Il Comitato Remunerazione e Nomine è composto da tre Amministratori non esecutivi di cui due indipendenti.

I componenti del Comitato Remunerazione e Nomine sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione di Piquadro nella riunione del'11 febbraio 2013 che ha confermato le nomine effettuate dal Consiglio nella precedente riunione del 22 luglio 2010. Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione, il Comitato Remunerazione e Nomine risulta così composto:

- Gianni Lorenzoni, Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine 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 Remunerazione e Nomine 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 Remunerazione e Nomine, tra l'altro:

- presenta proposte al Consiglio di Amministrazione sulla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nella Società e nel Gruppo nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della loro retribuzione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata, avvalendosi a tal riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- 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 Remunerazione e Nomine o di altro componente del Comitato; e
- 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 Remunerazione e Nomine prima del conferimento del relativo incarico. A tale riguardo si evidenzia che il Comitato non si è avvalso di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione.

Il Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 14 giugno 2013, anche su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha valutato 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 con riferimento all'esercizio chiuso al 31 marzo 2013.

1.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, 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 Remunerazione e Nomine;
- definisce e approva, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, 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 Remunerazione e Nomine, 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 Remunerazione e Nomine 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 2013/2014

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2013/2014 (la “**Politica di Remunerazione 2013/2014**”) e la relativa Relazione sulla Remunerazione sono state approvate, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, dal Consiglio di Amministrazione di Piquadro in data 14 giugno 2013 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 2013. A tal fine, la Relazione sulla Remunerazione sarà messa a disposizione del pubblico almeno 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 2013/2014 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 Remunerazione e Nomine;
- (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 2013/2014 la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti ulteriori rispetto ai componenti indipendenti del Comitato Remunerazione e Nomine. Alla riunione del Comitato Remunerazione e Nomine del 14 giugno 2013 ha partecipato anche il Presidente del Collegio Sindacale.

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2012/2013 la Società ha adottato la politica di remunerazione descritta nella Relazione sulla Remunerazione del giugno 2012, disponibile sul sito *internet* www.piquadro.com.

2. PRINCIPI

La Politica di Remunerazione 2013/2014 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 2013/2014 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 2013/2014 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 2013/2014, che sono sostanzialmente le medesime che hanno ispirato 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 2013/2014, 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 Remunerazione e Nomine 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.

La Politica di Remunerazione 2013/2014 non presenta quindi sostanziali cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione 2012/2013.

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 aveva 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 tra 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.

Sulla base della Politica di Remunerazione 2012/2013, l'ammontare complessivo della componente fissa annua lorda della remunerazione degli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, per l'esercizio 2012/2013 era stato determinato nell'importo di Euro 845.000, e quindi in un importo di Euro 89.000 superiore rispetto a quello deliberato dall'Assemblea degli azionisti in data 22 luglio 2010.

L'Assemblea del 24 luglio 2012 ha approvato la proposta del Consiglio 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 Politica di Remunerazione 2012/2013, delegando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione di tale importo tra tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione del 7 agosto 2012, 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.

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 14 giugno 2013, il Comitato Remunerazione e Nomine ha proposto al Consiglio di Amministrazione il pacchetto retributivo degli 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 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 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 Remunerazione e Nomine 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 variabile 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 Remunerazione e Nomine, 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 2013/2014 sono stati fissati dal Consiglio di Amministrazione del 14 giugno 2013, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sulla base del rapporto percentuale tra EBITDA consolidato rispetto al fatturato consolidato del Gruppo Piquadro, quali risultanti dal bilancio consolidato 2013/2014 che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione della 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.

È 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 superiore al 33% della remunerazione annua complessiva.

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

Il pagamento della componente variabile avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio 2013/2014 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 2013/2014 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 Remunerazione e Nomine.

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 2013 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

Piano 2008-2013

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.

Infine, in data 28 febbraio 2008 il Consiglio, in esecuzione della delega conferitagli dall'Assemblea del 14 giugno 2007, ha, tra l'altro, deliberato: (i) di aumentare a pagamento il capitale sociale della Società, in forma scindibile e eseguibile anche in più soluzioni - con esclusione del diritto di opzione degli attuali soci, ai sensi dell'articolo 2441, quinto comma, Cod. Civ. - sino ad un ammontare complessivo massimo di Euro 50.000 (cinquantamila), mediante emissione sino a massime 2.500.000 azioni ordinarie, prive di valore nominale; di esse 1.600.000 azioni al servizio del Piano 2008-2013 e le restanti 900.000 azioni al servizio di uno o più successivi piani di incentivazione da deliberarsi da parte degli organi competenti entro il 1° marzo 2011; (ii) di stabilire che dette azioni ordinarie possono essere sottoscritte, per quanto concerne le 1.600.000 azioni al servizio del Piano 2008-2013, nei termini previsti dal regolamento del Piano 2008-2013, ad un prezzo di sottoscrizione complessivo di Euro 2,20 per azione, oppure, in caso di successive riassegnazioni di tutte o parte le 1.600.000 opzioni attribuite in esecuzione del Piano 2008-2013 o in caso di nuove assegnazioni delle ulteriori 900.000 azioni, ad un prezzo di sottoscrizione che sarà determinato dal Consiglio, previo parere del Comitato per la Remunerazione, in misura pari al maggior valore tra (a) Euro 2,20 per azione e (b) la media dei prezzi ufficiali di chiusura di Borsa delle azioni della Società rilevati nel mese precedente la data di eventuale riassegnazione ovvero di ciascuna nuova assegnazione.

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.

Il Consiglio di Amministrazione del 7 giugno 2012 ha deliberato, tra l'altro, di sottoporre all'Assemblea degli azionisti chiamata ad esaminare e approvare il 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 deliberato in data 28 febbraio 2008 dal Consiglio di Amministrazione al servizio del Piano 2008-2013 e di conseguente modifica dell'articolo 6 dello Statuto Sociale (Capitale Sociale).

In particolare la proposta di revoca parziale aveva ad oggetto l'emissione di n. 2.200.000 azioni, di cui n. 1.300.000 azioni relative alle opzioni già assegnate e rinunciate da parte dei rispettivi beneficiari (in data 5 giugno 2012, gli amministratori esecutivi Marco Palmieri, Pierpaolo Palmieri, Marcello Piccioli e Roberto Trotta, originariamente beneficiari del Piano 2008-2013, avevano integralmente rinunciato alle opzioni loro assegnate nel quadro del Piano 2008-2013) oppure decadute e 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 era stata effettuata alcuna nuova assegnazione.

L'Assemblea del 24 luglio 2012 ha approvato la proposta del Consiglio e deliberato la revoca parziale dell'aumento di capitale al servizio del Piano 2008-2013 per un importo nominale di Euro 44.000 e, per effetto di tale parziale revoca, il suddetto aumento di capitale è rimasto in essere per nominali Euro 6.000, da attuarsi mediante emissione di n. 300.000 azioni ordinarie al servizio del Piano 2008-2013.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione sono ancora beneficiari del Piano 2008-2013 alcuni dipendenti e collaboratori di Piquadro individuati dal Consiglio, 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.

Il Documento Informativo e il Regolamento del Piano 2008-2013 sono depositati presso la sede dell'Emittente e sono consultabili sul sito internet www.piquadro.com alla Sezione *Investor Relation*.

Nuovo Piano 2012-2017

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 era maturata e che il Piano 2008-2013, a causa delle difficili condizioni del mercato dei capitali negli ultimi anni, era stato, ed 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 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, aveva 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.

L'Assemblea degli azionisti di Piquadro, tenutasi in data 24 luglio 2012, ha approvato la proposta del Consiglio di Amministrazione e ha deliberato in sede ordinaria:

(i) di approvare il Nuovo Piano 2012-2017, come da linee guida proposte dal Consiglio, ai fini dell'attribuzione gratuita di un numero massimo di opzioni pari a n. 4.699.900, per la sottoscrizione a pagamento di eguale numero di azioni ordinarie della Società a favore di soggetti da individuarsi dal Consiglio di Amministrazione tra gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con responsabilità strategiche, i dipendenti e i collaboratori di Piquadro e di altre società da essa controllate;

(ii) di attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di approvare: (a) il testo definitivo del regolamento del Nuovo Piano 2012-2017; e (b) sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, l'elenco dei beneficiari del piano e il numero di opzioni da assegnare in forza dello stesso;

in sede straordinaria:

(i) di aumentare a pagamento il capitale sociale della Società sino ad un ammontare complessivo massimo di Euro 93.998, mediante emissione sino a massime 4.699.900 azioni ordinarie, prive di valore nominale, aventi caratteristiche e godimento identici a quelli delle azioni in circolazione, al servizio del Nuovo Piano 2012-2017, con esclusione del diritto di opzione degli attuali soci, ai sensi dell'articolo 2441, quinto comma del Codice Civile, stabilendo che: (a) dette azioni ordinarie possono essere sottoscritte, nei termini previsti dal relativo regolamento, con prezzo di emissione - da determinarsi dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione, in conformità a quanto previsto dall'articolo 2441, sesto comma, del Codice Civile - non inferiore alla parità contabile, pari al maggior valore tra (x) Euro 1,53 per azione e (y) la media dei prezzi ufficiali di chiusura di Borsa delle azioni della Società rilevati nei 30 giorni precedenti la data di assegnazione delle opzioni, e (b) tale aumento di capitale può essere eseguito anche in più soluzioni ed è scindibile, fissando quale termine ultimo per la raccolta delle sottoscrizioni la data del 31 dicembre 2018; alla scadenza di tale termine il capitale si intenderà aumentato di un importo pari alle sottoscrizioni effettuate;

(ii) di attribuire al Consiglio la facoltà di dare esecuzione all'aumento di capitale anche mediante plurime emissioni, entro i limiti massimi di quantità e tempo sopra previsti e, con riferimento a ciascuna emissione, la facoltà di determinare il prezzo di sottoscrizione delle azioni, con il parere del Comitato per la Remunerazione, e nei limiti dei criteri sopra indicati.

In data 26 settembre 2012, il Consiglio di Amministrazione, in esecuzione della delega conferitagli dall'Assemblea, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato (i) di approvare il testo definitivo del Regolamento del Piano 2012-2017; (ii) di determinare il prezzo di sottoscrizione delle azioni ordinarie di Piquadro, da pagarsi dai beneficiari al momento della sottoscrizione delle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni, nell'importo di Euro 1,53 per azione; (iii) di determinare in 3.600.000 il numero complessivo dei diritti di opzione da attribuirsi ai rispettivi beneficiari; (iv) di approvare l'elenco delle persone destinatarie del Nuovo Piano 2012-2017, con indicazione del numero di diritti di opzione assegnati a ciascuna di esse.

Infine, in data 11 febbraio 2013, il Consiglio di Amministrazione - in conformità a quanto previsto dall'articolo 14.2 del Regolamento del Nuovo Piano 2012-2017, che prevede che il regolamento possa essere modificato con delibera del Consiglio stesso - ha approvato alcune modifiche al Regolamento del Nuovo Piano 2012-2017 al fine di meglio precisare le condizioni di maturazione delle opzioni.

Tali modifiche sono state altresì approvate, sempre in conformità a quanto previsto nel Regolamento, con il consenso di un numero di beneficiari che - al momento in cui le modifiche sono state deliberate - erano titolari di un numero di opzioni superiore alla maggioranza di opzioni in essere e sono state da Piquadro comunicate a tutti i beneficiari.

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 e, 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 oppure per un periodo di tempo predeterminato una quota delle azioni assegnate o acquistate attraverso l'esercizio di tali diritti.

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

I diritti di opzione sono stati 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.

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. La maturazione è subordinata al ricorrere delle seguenti condizioni: (x) permanenza del rapporto di amministrazione, di lavoro subordinato oppure 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 2014/2015 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 2015/2016), 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 2015/2016); 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% delle opzioni di cui era prevista la maturazione per tale esercizio (nell'esempio il 70% delle opzioni dell'esercizio 2014/2015).

Resta salva la anticipata maturazione delle opzioni in taluni casi di cessazione del rapporto del beneficiario.

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.

Beneficiari del Nuovo Piano 2012-2017 sono, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, i seguenti amministratori esecutivi:

- Marco Palmieri
- Pierpaolo Palmieri
- Marcello Piccioli
- Roberto Trotta.

Sono altresì beneficiari del Piano 2012-2017 alcuni dipendenti e collaboratori di Piquadro individuati dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione.

Per i dettagli e le motivazioni del Nuovo Piano 2012-2017 si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'articolo 114-*bis*, comma 1 del TUF e dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti ed in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A al regolamento medesimo, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 7 giugno 2012 e aggiornato a seguito delle modifiche di cui al Consiglio dell'11 febbraio 2013.

Il Documento Informativo e il Regolamento del Nuovo Piano 2012-2017 (come modificato a seguito del Consiglio dell'11 febbraio 2013) sono depositati presso la sede dell'Emittente e sono consultabili sul sito *internet* www.piquadro.com alla Sezione *Investor Relation*.

Si segnala che il Piano 2008-2013 non prevede clausole per il mantenimento in portafoglio da parte dei beneficiari delle azioni eventualmente sottoscritte a seguito della maturazione delle rispettive opzioni dopo la loro acquisizione.

Il Nuovo Piano 2012-2017 prevede al contrario che i beneficiari dovranno mantenere sino al termine del loro mandato, per quanto riguarda gli Amministratori Esecutivi, oppure per un periodo di tempo di 24 mesi, per quanto riguarda gli altri beneficiari, la piena proprietà di una parte pari al 10% delle azioni acquistate attraverso l'esercizio delle opzioni maturate.

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 per la Società ed i membri del Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne sia la Società che gli stessi membri del Consiglio di Amministrazione, dagli oneri derivanti da una perdita pecuniaria arrecata a terzi come danno patrimoniale, esclusi i casi di dolo (la colpa grave è invece compresa nella copertura assicurativa).

8. POLITICA RETRIBUTIVA RELATIVA AD AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI

Si rende noto infine che non è prevista una politica retributiva specifica con riferimento ad amministratori indipendenti, né per l'attività di partecipazione a comitati, né per lo svolgimento di particolari incarichi (quali quello di presidente, vice presidente, ecc.).

Si fa tuttavia presente che il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di attribuire agli amministratori che partecipano ad uno dei comitati costituiti in seno al Consiglio, così come a coloro che svolgono particolari incarichi, compensi aggiuntivi rispetto a quelli loro riconosciuti quali amministratori della Società, tenuto conto dell'incarico ricoperto e dell'attività effettivamente svolta.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione non ha attribuito compensi aggiuntivi agli amministratori che partecipano ai comitati interni.

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 2012/2013.

L'Assemblea del 24 luglio 2012 ha approvato la proposta del Consiglio 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, delegando il Consiglio a ripartire tale importo tra tutti gli Amministratori inclusi quelli investiti di particolari cariche.

L'Assemblea degli azionisti del 24 luglio 2012, al fine di riflettere la nuova Politica di Remunerazione adottata, 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 845.000, quale emolumento per gli Amministratori, da ripartirsi da parte del Consiglio di Amministrazione tra 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 7 agosto 2012 ha deliberato:

- (a)** di attribuire ai singoli Amministratori i seguenti compensi fissi:
- 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 180.000,00 all'anno;
 - 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⁽¹⁾; 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.

⁽¹⁾ Il dott. Trotta ha rinunciato all'emolumento relativo alla carica di amministratore.

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa per la Società ed i membri del Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne sia la Società che gli stessi membri del Consiglio di Amministrazione, dagli oneri derivanti da una perdita pecuniaria arrecata a terzi come danno patrimoniale, esclusi i casi di dolo (la colpa grave è invece compresa nella copertura assicurativa).

Nella Tabella 1 che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2012/2013 ⁽²⁾ 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 2013 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 migliaia di Euro circa all'anno;
- quanto agli altri Sindaci Effettivi, un compenso lordo fisso di circa 17 migliaia di Euro circa all'anno ciascuno.

Ai Sindaci spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio che sono state pari a 3.293 Euro e il rimborso degli oneri relativi alla Cassa Nazionale di Previdenza.

² Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2012/2013, chiuso al 31 marzo 2013, non sono stati pagati dalla Società compensi variabili ad amministratori esecutivi in quanto i *target di performance* prefissati non sono stati raggiunti.

Si segnala che, in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa per la Società ed i membri del Collegio Sindacale, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne sia la Società che gli stessi membri del Collegio Sindacale, dagli oneri derivanti da una perdita pecuniaria arrecata a terzi come danno patrimoniale, esclusi i casi di dolo (la colpa grave è invece compresa nella copertura assicurativa).

Nella Tabella 1 che segue sono indicati i compensi corrisposti ai membri del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio 2012/2013 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A Schema 7-*bis* al Regolamento Emittenti.

* * *

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 ⁽³⁾	Partecipazione agli utili					
Marco Palmieri	Presidente AD	01/04/2012 - 31/03/2013	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	01/04/2012 - 31/03/2013	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	-	204	-	-
Marcello Piccioli	Amm. Esecutivo	01/04/2012 - 31/03/2013	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180	-	-	-	3	-	183	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				4	-	-	-	-	-	4	-	-
(III) Totale				184	-	-	-	3	-	187	-	-
Roberto Trotta	Amm. Esecutivo	01/04/2012 - 31/03/2013	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				134 ⁴	-	5 ⁵	-	3	-	142	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				4	-	-	-	-	-	4	-	-
(III) Totale				138	-	5	-	3	-	146	-	-
Sergio Marchese	Amm. Indipend.	01/04/2012 - 31/03/2013	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8	-	-	-	-	-	8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

³ Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2012/2013, chiuso al 31 marzo 2013, non sono stati pagati dalla Società compensi variabili ad amministratori esecutivi in quanto i target di performance prefissati non sono stati raggiunti.

⁴ Compenso relativo a retribuzione da lavoro dipendente-dirigente.

⁵ Bonus relativo a retribuzione da lavoro dipendente-dirigente su raggiungimento obiettivi per l'esercizio 2011/2012 pagati nel 2013.

(III) Totale				8	-	-	-	-	-	8	-	-
Roberto Tunioli	Amm. Indipend.	01/04/2012 - 31/03/2013	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	-	-
Gianni Lorenzoni	LID	01/04/2012 - 31/03/2013	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	01/04/2012 - 31/03/2013	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				23	-	-	-	-	-	23	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				23	-	-	-	-	-	23	-	-
Alessandro Galli	Sindaco effettivo	01/04/2012 - 31/03/2013	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	01/04/2012 - 31/03/2013	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). Si segnala che, con riferimento all’esercizio 2012/2013, chiuso al 31 marzo 2013, non sono stati pagati dalla Società compensi variabili ad amministratori esecutivi in quanto i *target di performance* prefissati per tale esercizio non sono stati raggiunti.

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 internazionali⁶. 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.

⁶ 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.

A	B	1	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
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
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 2012-2017 Delibera CdA 26.09.13	-	-		1.000.000	€1,53	30% - sett. 2015 30% - sett. 2016 40% - sett 2017	-	26.09.2013	€1,46	-	-	-	-	1.000.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate																	
		Piano Stock-Options 2012-2017 Delibera CdA 26.09.13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-		-	1.000.000	€1,53	30% - sett. 2015 30% - sett. 2016 40% - sett 2017	-	26.09.2013	€1,46	-	-	-	-	1.000.000	-
Pierpaolo Palmieri	Vice-Presidente e- Amm. Esecutivo Piquadro SpA																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio															-	-	-
		Piano Stock-Options 2012-2017 Delibera CdA 26.09.13				500.000	€1,53	30% - sett. 2015 30% - sett. 2016 40% - sett 2017	-	26.09.2013	€1,46	-	-	-	-	500.000	-

(II) Compensi da controllate e collegate																	
	Piano Stock-Options 2012-2017 Delibera CdA 26.09.13																
(III) Totale		-	-	-	500.000	€1,53	30% - sett. 2015 30% - sett. 2016 40% - sett 2017	-	26.09.2013	€1,46	-	-	-	-	500.000	-	
Marcell o Piccioli	Amm. Esecutivo Piquadro SpA																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio															-	-	-
	Piano Stock-Options 2012-2017 Delibera CdA 26.09.13	500.000			500.000	€1,53	30% - sett. 2015 30% - sett. 2016 40% - sett 2017	-	26.09.2013	€1,46	-	-	-	-	500.000	-	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
	Piano Stock-Options 2012-2017 Delibera CdA 26.09.13																
(III) Totale		-	-	-	500.000	€1,53	30% - sett. 2015 30% - sett. 2016 40% - sett 2017	-	26.09.2013	€1,46	-	-	-	-	500.000	-	
Robert o Trotta	Amm. Esecutivo Piquadro SpA																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
	Piano Stock-Options 2008-2013 Delibera CdA 20.12.2007)																
	Piano Stock-Options 2012-2017 Delibera CdA 26.09.13	500.000			500.000	€1,53	30% - sett. 2015 30% - sett. 2016 40% - sett 2017	-	26.09.2013	€1,46	-	-	-	-	500.000	-	

(II) Compensi da controllate e collegate																
	Piano Stock-Options 2012-2017 Delibera CdA 26.09.13															
(III) Totale		-	-	-	500.000	€1,53	30% - sett. 2015 30% - sett. 2016 40% - sett 2017	-	26.09.2013	€1,46	-	-	-	-	500.000	-

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 2012/2013, 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 2012/2013, 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
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-