

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

D I

PIQUADRO S.P.A.

13 giugno 2022

INDICE

DEFINIZIONI	6
SEZIONE I	8
1. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E ORGANI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA	8
1.1 <i>COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE – COMPOSIZIONE - FUNZIONI</i>	8
1.2 <i>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	9
1.3 <i>COLLEGIO SINDACALE</i>	10
1.4 <i>ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI</i>	10
1.5 <i>PROCESSO DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</i>	10
2. INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E LE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO	11
3. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	12
4. ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	13
5. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022/2023	13
5.1 <i>PRINCIPI</i>	13
5.2 <i>DURATA</i>	15
6. DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE - COMPONENTI FISSE E VARIABILI	15
6.1 <i>LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI</i>	15
6.2 <i>LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI</i>	16
6.3 <i>LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</i>	16

6.4	<i>LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE</i>	18
7.	BENEFIT NON MONETARI	19
8.	DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE COMPONENTI VARIABILI E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE	19
9.	CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	20
10.	CONTRIBUTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022/2023 ALLA STRATEGIA AZIENDALE	21
11.	MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, RESTITUZIONE, IN TUTTO O IN PARTE, DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE (CLAW BACK)	22
12.	EVENTUALE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE	22
13.	INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO	22
14.	COPERTURE ASSICURATIVE	22
15.	POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI E DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI INCARICHI	22
16.	EVENTUALE UTILIZZAZIONE DI POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO	23
17.	EVENTUALI DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	23
	SEZIONE II	24
1.	PREMESSA	24
2.	COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	24
3.	INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	31

PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti (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 di volta in volta modificato e integrato dal Decreto Legislativo di attuazione n. 49 del 2019 e dalla Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020, ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti, come da ultimo modificato dalla Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020.

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**”) per l’esercizio 2022/2023 (la “**Politica di Remunerazione 2022/2023**”).

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Corporate Governance promosso dal Comitato per la Corporate Governance, come da ultimo modificato (il “**Codice di Corporate Governance**”) e tiene conto anche di quanto previsto dall’articolo 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Regolamento di Borsa**”).

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 giugno 2022, confermando analogha valutazione avvenuta con riferimento ai precedenti esercizi sociali, ha verificato che non sono presenti nell’organigramma dell’Emittente dirigenti con responsabilità strategiche in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato e dagli altri Amministratori con deleghe, per quanto di competenza, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione, ed ha identificato, ai fini della Politica di Remunerazione, gli Amministratori Esecutivi come Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Sotto questo profilo, l’organigramma dell’Emittente non ha subito variazioni rispetto a tale data. Si precisa altresì che il Consiglio di Amministrazione - ad oggi - non ha nominato Direttori Generali. 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.

La Politica di Remunerazione 2022/2023 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il 13 giugno 2022 e non presentava variazioni di rilievo rispetto alla politica di remunerazione precedentemente approvata per l'esercizio 2021/2022 e riflette già integralmente le modifiche di adeguamento alle disposizioni di cui alla Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. Direttiva 'Shareholders Rights 2'), nonché di cui al conseguente Decreto Legislativo di attuazione n. 49 del 2019 che aveva novellato l'articolo 123-ter TUF, le modifiche introdotte dalla Delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 (Relazione politica di remunerazione) con la quale ha provveduto aveva aggiornare la normativa secondaria in materia ed in particolare ha allineato (i) l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti; e (ii) l'Allegato 3A, Schema 7-bis, al Regolamento Emittenti (Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti).

La presente Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2022/2023 – che è disponibile sul sito *internet* all'indirizzo www.piquadro.com, Sezione *Investor Relations* – è stata redatta sulla base del novellato Schema 7-bis.

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 Corporate Governance”:** indica il Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* delle società quotate e come di volta in volta aggiornato 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. 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-*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” 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. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED EVENTUALE REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E ORGANI RESPONSABILI DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DI TALE POLITICA

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) il Comitato Remunerazione e Nomine;
- (b) il Consiglio di Amministrazione;
- (c) il Collegio Sindacale;
- (d) l'Assemblea degli azionisti.

1.1 COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE – COMPOSIZIONE - FUNZIONI

In conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 25 del Codice di Corporate Governance, il Comitato Remunerazione e Nomine, tra l'altro:

- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della Politica di Remunerazione;
- 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 fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della loro retribuzione;
- monitora la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e del *top management*.

1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'assemblea del 25 luglio 2019, è così composto:

- Marco Palmieri - Presidente e Amministratore Delegato
- Pier Paolo Palmieri - Amministratore Esecutivo
- Marcello Piccioli - Amministratore Esecutivo
- Roberto Trotta - Amministratore Esecutivo
- Paola Bonomo - Amministratore indipendente e Lead Independent Director
- Catia Cesari - Amministratore indipendente
- Barbara Falcomer - Amministratore indipendente

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato avente competenze in materia di remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 24.2 dello Statuto sociale;
- definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, la Politica di Remunerazione, nonché la sua eventuale revisione;
- predispone la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-*ter* del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 123-*ter*, comma 3-*bis*, del TUF e ne cura l'attuazione;
- predispone 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 e ne cura l'attuazione.

1.3 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.

1.4 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 particolari cariche;
- esprime un voto vincolante sulla politica di remunerazione ed in particolare sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ed esprime un voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della stessa;
- 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.

1.5 PROCESSO DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione 2022/2023 e la relativa Relazione sulla Remunerazione sono state approvate, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, dal Consiglio di Amministrazione di Piquadro in data 13 giugno 2022 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 della convocanda Assemblea degli azionisti di approvazione del bilancio al 31 marzo 2022, che sarà convocata per il 25 luglio 2022, in prima convocazione, e per il 26 luglio 2022, in seconda convocazione. A tal fine, la Relazione sulla Remunerazione sarà messa a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima dell'Assemblea degli azionisti chiamata ad esprimere (i) il suo voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione; e (ii) il suo voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della stessa.

Nel definire la Politica di Remunerazione 2021/2022 sono stati assunti quali linee guida i principi in materia di politiche di remunerazione espressi dalla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance. 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 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 dell'Assemblea degli azionisti una relazione che illustri la politica di remunerazione;

la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

2. INTERVENTO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE – COMPOSIZIONE, COMPETENZE E LE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

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 al già costituito Comitato per la Remunerazione cui è stata pertanto cambiata la denominazione in 'Comitato Remunerazione e Nomine'.

I componenti del Comitato Remunerazione e Nomine sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione di Piquadro nella riunione del 25 luglio 2019.

Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione, il Comitato Remunerazione e Nomine risulta così composto:

- Catia Cesari - Presidente
- Paola Bonomo - Amm. Indipendente
- Barbara Falcomer - Amm. Indipendente

Gli Amministratori Catia Cesari, Paola Bonomo e Barbara Falcomer sono tutti non esecutivi e indipendenti e possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione esprime pareri e formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, formulando al Consiglio proposte in materia. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione come precisato alla precedente Sezione 1.1.

Il Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 10 giugno 2022, anche su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha valutato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione adottata con riferimento all'esercizio chiuso al 31 marzo 2022. Alla riunione del Comitato Remunerazione e Nomine del 10 giugno 2022 ha partecipato anche il Presidente del Collegio Sindacale.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate. Il Comitato si riunisce ogni qualvolta il Presidente del Comitato lo ritenga necessario, con la periodicità richiesta in funzione dei compiti assegnati al Comitato, ovvero quando ne sia fatta motivata richiesta al Presidente da parte di un membro del Comitato. Il Comitato si riunisce validamente con la presenza della maggioranza dei suoi membri e le delibere vengono prese a maggioranza dei presenti, esclusi dal computo gli astenuti. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Alle riunioni del Comitato possono intervenire, ove preventivamente invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione. Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente.

3. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il Gruppo Piquadro crede nella crescita e nella valorizzazione delle persone, nella tutela della salute e della sicurezza e nella creazione di un ambiente di lavoro favorevole alla crescita professionale e umana. A tutti i dipendenti e collaboratori sono offerte opportunità di carriera sulla base del merito, delle competenze professionali e manageriali e della partecipazione attiva nei processi di sviluppo e miglioramento aziendali.

Piquadro valorizza l'impegno e le *performance* dei dipendenti servendosi di politiche di remunerazione, differenziate in relazione alle performance e alle capacità professionali e manageriali che considerano: (i) le responsabilità attribuite; (ii) i risultati conseguiti; (iii) la qualità dell'apporto professionale e le potenzialità di sviluppo delle persone.

La Società conduce le sue politiche sulla remunerazione in modo autonomo pur tenendo in considerazione le scelte effettuate in materia da parte di società di dimensioni e risultati economici comparabili. Il controllo delle politiche di remunerazione adottate da società di dimensioni e risultati economici comparabili - controllo necessario per poter avere contezza del proprio posizionamento competitivo sul mercato delle offerte di lavoro - consente alla Società di attrarre un capitale umano di alto livello.

Per tutelare e favorire il benessere dei propri dipendenti, Piquadro mette a disposizione servizi e iniziative mirati a conciliare le necessità della vita quotidiana con l'attività lavorativa, tenendo in considerazione la famiglia e la cura dei figli, il mantenimento di una buona salute psico-fisica, la presa in carico delle incombenze quotidiane onerose in termini di tempo e denaro e l'organizzazione di attività per il tempo libero e iniziative artistico-culturali.

Ulteriori informazioni circa le politiche di Piquadro in tema di gestione dei temi sociali e attinenti al personale sono contenute nel relativo paragrafo della Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario, pubblicata sul sito www.piquadro.com nella Sezione Investor Relations.

4. ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

Nella definizione della Politica di Remunerazione 2022/2023 la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti ulteriori rispetto ai componenti indipendenti del Comitato Remunerazione e Nomine.

5. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022/2023

5.1 PRINCIPI

La Politica di Remunerazione 2022/2023 per la remunerazione degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e del *top management* è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

La Politica di Remunerazione è elaborata dal Consiglio di Amministrazione, attraverso una procedura trasparente. Il Consiglio di Amministrazione assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

La Politica di Remunerazione 2022/2023 è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e *performance* individuali.

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 2022/2023, tenuto conto anche della Raccomandazione 27 del Codice di Corporate Governance, che sono sostanzialmente le medesime che hanno ispirato la Politica di Remunerazione 2021/2022, sono le seguenti:

- (a) bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- (b) la componente variabile prevede un limite massimo;
- (c) obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili, legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo nonché coerenti con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- (d) previsione di un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
- (e) previsione di meccanismi contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla Società;
- (f) previsione di regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non dovrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

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

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 2022/2023 non presenta quindi sostanziali cambiamenti rispetto alla Politica di Remunerazione 2021/2022. In particolare, è stata mantenuta l'impostazione che prevede più obiettivi di *performance* modulati in maniera scalare con una componente variabile che maturi ed eventualmente aumenti man mano con il raggiungimento di ogni successivo obiettivo (più alto); alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha individuato degli obiettivi di incremento nel valore assoluto dell'EBITDA che possano risultare effettivamente incentivanti per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, mantenendo, e anzi rafforzando, il *focus* sull'interesse della Società ad individuare obiettivi di *performance* sfidanti.

5.2 DURATA

Al fine di garantire il continuo confronto con gli azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della politica di remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze future, la presente Politica di Remunerazione ha durata annuale. La Società, quindi, sottoporrà di anno in anno l'approvazione della politica di remunerazione all'Assemblea degli Azionisti. La presente Politica di Remunerazione 2022/2023 è pertanto valida per l'esercizio che si chiuderà al 31 marzo 2023.

6. DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE - COMPONENTI FISSE E VARIABILI

6.1 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 (Amministratore con deleghe), Marcello Piccioli (Amministratore con deleghe) e Roberto Trotta (Amministratore con deleghe alla finanza);
- gli Amministratori non esecutivi sono: Paola Bonomo, Catia Cesari e Barbara Falcomer. Tutti gli Amministratori non esecutivi posseggono anche i requisiti di indipendenza richiesti dalla normativa applicabile.

L'Assemblea del 25 luglio 2019 ha deliberato, in relazione al mandato degli Amministratori per il triennio fino alla data di approvazione del bilancio al 31 marzo 2022, la determinazione di un compenso annuo complessivo pari a Euro 1.015.000,00 (un milione quindicimila/00), 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.

Il Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2019, 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.

6.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti l'emolumento è fisso e non è prevista una componente variabile. Agli Amministratori non esecutivi spetta comunque il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

Non è prevista una politica retributiva specifica con riferimento ad Amministratori indipendenti, né per l'attività di partecipazione a comitati.

I compensi singolarmente percepiti da ciascun Amministratore non esecutivo e indipendente per l'esercizio 2021/2022 sono riportati nella Sezione II - Compensi corrisposti – Tabella 1 della presente Relazione.

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

In data 13 giugno 2022, 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 sostanzialmente in linea con la politica di remunerazione 2021/2022.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone 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 quelli del Presidente e Amministratore Delegato Marco Palmieri e degli Amministratori con deleghe Pier Paolo Palmieri, 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.

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.

(a) Componente fissa

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.

I compensi fissi singolarmente percepiti da ciascun Amministratore esecutivo per l'esercizio 2021/2022 sono riportati nella Sezione II - Compensi corrisposti – Tabella 1 della presente Relazione.

(b) Componente variabile

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 ed in particolare, al raggiungimento di specifici obiettivi di EBITDA individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del presente Comitato Remunerazione e Nomine.

(c) Sistema di incentivazione di breve periodo

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi, il Consiglio, tenuto conto dell'assetto proprietario della Società e della struttura organizzativa e di poteri attualmente in essere nella Capogruppo, ritiene che la partecipazione, diretta e/o indiretta, di questi ultimi al capitale sociale della Società sia idonea a garantire il raggiungimento dell'obiettivo tipico di un sistema di incentivazione di breve periodo. Ciò in quanto la struttura organizzativa e di poteri attualmente in essere prevede il conferimento di deleghe esecutive al Presidente e Amministratore Delegato nonché di deleghe esecutive vicarie rispetto a quest'ultimo al Vice Presidente, ossia a soggetti che rivestono una posizione di azionisti rilevanti in Piquadro Holding S.p.A. (società riconducibile alla famiglia Palmieri che detiene il controllo dell'Emittente ai sensi dell'art. 93 TUF con una partecipazione del 68,37% del capitale sociale).

La presenza di tale struttura proprietaria, unitamente alla attribuzione di responsabilità esecutive e strategiche a soggetti che ne sono diretta espressione, determina un assetto di interessi che il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto come di per sé idoneo ad allineare gli interessi degli Amministratori Esecutivi a quelli della generalità degli Azionisti.

Per quanto riguarda invece gli altri Amministratori Esecutivi, essi, nel proprio concomitante ruolo di dirigenti della Società, sono destinatari di incentivi di breve periodo, determinati tenendo conto della *performance* registrata dalla Società nel periodo, ed in particolare di quegli indicatori economico-finanziari sui quali ciascuno di essi abbia la possibilità di influire, nell'ambito delle proprie responsabilità operative. Per una descrizione più dettagliata si rinvia alla lettera (b) che precede.

(d) Sistema di incentivazione di medio-lungo periodo

Alla data della presente Relazione non è previsto un sistema di incentivazione di medio-lungo periodo e non risulta in essere alcun piano di incentivazione su base azionaria.

6.4 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

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

- Patrizia Lucia Maria Riva - Presidente
- Maria Stefania Sala - Sindaco effettivo
- Giuseppe Fredella - Sindaco effettivo

In data 25 luglio 2019, l'Assemblea degli azionisti ha determinato di fissare la retribuzione dei membri del Collegio Sindacale - tenuto conto dell'impegno richiesto, della rilevanza del ruolo ricoperto nonché delle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa - in misura pari a massimi Euro 58.000 (cinquantottomila/00) in ragione d'anno, oltre al contributo integrativo di legge ed al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Tale retribuzione è in particolare pari a Euro 24.000,00 (venti quattromila/00) per il Presidente del Collegio Sindacale e, complessivi Euro 33.140,00 totale (trenta tremila centoquaranta/00) per gli altri sindaci effettivi.

7. BENEFIT NON MONETARI

I componenti degli organi sociali e i dipendenti possono beneficiare di alcuni *benefit*, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, riconducibili a: polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile degli esponenti degli organi sociali, polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, autovettura aziendale.

8. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE COMPONENTI VARIABILI E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE

In particolare, è stata mantenuta l'impostazione che prevede più obiettivi di *performance* modulati in maniera scalare con una componente variabile che maturi ed eventualmente aumenti man mano con il raggiungimento di ogni successivo obiettivo (più alto).

In linea con quanto stabilito per l'esercizio 2021/2022, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, Comitato Remunerazione e Nomine ha individuato, anche con riferimento all'esercizio 2022/2023, degli obiettivi di incremento nel valore assoluto dell'EBITDA che possano risultare effettivamente incentivanti per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, mantenendo e anzi rafforzando il focus sull'interesse della Società ad individuare obiettivi di *performance* sfidanti.

Gli obiettivi di *performance* per l'esercizio 2022/2023 sono stati fissati dal Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2022, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine (la “**Scheda Obiettivi**”).

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 in relazione a ciascuno degli Amministratori Esecutivi.

Sulla base della nuova Politica di Remunerazione 2022/2023, nel caso in cui sia riconosciuta una componente variabile essendo stati raggiunti gli obiettivi previsti (i) la componente fissa annua lorda della remunerazione avrà un peso che va da circa il 93% a circa il 72% della remunerazione globale prevista nel caso di superamento dei diversi target assegnati; (ii) il limite massimo della componente variabile sarà pari al 40% della componente fissa; e (iii) nel caso di raggiungimento del più alto dei *target* di *performance* previsti, la componente variabile annuale rappresenterà una percentuale variabile non superiore al 28% 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 relativo all'esercizio 2022/2023 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 2022/2023 del Gruppo Piquadro da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

All'Amministratore Esecutivo Roberto Trotta è riconosciuta principalmente 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.

I compensi variabili singolarmente percepiti da ciascun Amministratore esecutivo per l'esercizio 2021/2022 sono riportati nella Sezione II - Compensi corrisposti – Tabella 1 della presente Relazione.

9. CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

Come indicato alla Sezione 8 che precede - cui si rinvia per una disamina più dettagliata anche la misura della componente variabile della remunerazione - 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.

L'Assemblea dei soci, ai sensi di legge, può approvare, su proposta del Consiglio di Amministrazione e previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore di Amministratori e dipendenti (o comunque titolari di un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile) della Società e/o delle sue società controllate.

10. CONTRIBUTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022/2023 ALLA STRATEGIA AZIENDALE

Per quanto concerne il contributo della Politica di Remunerazione 2022/2023 alla strategia aziendale, la stessa e in particolare la politica in materia di componenti variabili della remunerazione, sono condotte di modo che contribuiscano: (i) alla strategia aziendale, (ii) al perseguimento degli interessi a lungo termine, e (iii) alla sostenibilità della Società.

Per quanto concerne il contributo sotto il profilo della strategia aziendale, la Società conduce le sue politiche sulla remunerazione in modo autonomo pur tenendo in considerazione le scelte effettuate in materia da parte di società di dimensioni e risultati economici comparabili. Il controllo delle politiche di remunerazione adottate da società di dimensioni e risultati economici comparabili - controllo necessario per poter avere contezza del proprio posizionamento competitivo sul mercato delle offerte di lavoro - consente alla Società di attrarre un capitale umano di alto livello, e, quindi, potenzialmente in grado di raggiungere i *target* di *performance* di volta in volta prefissati dalla stessa.

Per quanto concerne invece il contributo della Politica di Remunerazione 2022/2023, con riferimento ai profili del perseguimento degli interessi a lungo termine, e alla sostenibilità della Società, gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

La Politica di Remunerazione 2022/2023 mira, pertanto, non solo alla adeguata remunerazione delle figure manageriali-chiave, ma anche alla loro adeguata fidelizzazione, ritenendosi, in linea di principio, un valore importante e coerente con l'obiettivo fondamentale della massima redditività sostenibile nel lungo termine, quello di favorire cicli manageriali di lungo successo.

11. MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO, RESTITUZIONE, IN TUTTO O IN PARTE, DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE (CLAW BACK)

Alla data della presente Relazione non è previsto un sistema di incentivazione di medio-lungo periodo e non risulta in essere alcun piano di incentivazione su base azionaria.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato di conferire alla Società la facoltà di chiedere agli Amministratori Esecutivi e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate che siano state determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

12. EVENTUALE CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE

Come sopra indicato, alla data della presente Relazione non risulta in essere alcun piano di incentivazione su base azionaria.

13. 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, ulteriori a quelli previsti nei contratti collettivi di riferimento.

14. 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).

15. POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI E DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI INCARICHI

Per una descrizione della politica retributiva degli Amministratori indipendenti si rinvia alla Sezione 6.2 che precede.

L'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche ed inclusi altresì i membri dei Comitati interni al Consiglio, viene deliberato dall'Assemblea degli Azionisti ex art. 2389 c.c..

16. EVENTUALE UTILIZZAZIONE DI POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO

La Politica di Remunerazione, pur non essendo stata definita utilizzando come riferimento altre società, si rileva come sia complessivamente in linea con quella di società di dimensioni e risultati economici comparabili.

17. EVENTUALI DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che informano la propria Politica di Remunerazione 2022/2023, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 13 giugno 2022, ha ritenuto opportuno di definire condizioni procedurali e di merito nel rispetto delle quali la Società può eccezionalmente derogare alla propria Politica di Remunerazione 2022/2023. In particolare, anche sulla base dell'*input* ricevuto dal Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che, in casi eccezionali, il Consiglio stesso possa ritenere necessario derogare temporaneamente dalla presente Politica di Remunerazione 2022/2023, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, di garantire la sostenibilità della Società e del Gruppo o di assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato (quali ad esempio l'esigenza di attrarre e/o trattenere figure manageriali chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza).

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica di Remunerazione 2022/2023 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Gli elementi a cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali, riguardano le componenti variabili, anche di natura straordinaria, della remunerazione.

SEZIONE II

1. PREMESSA

La presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento - a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma - dalla Società e dalle altre società del 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

In conformità a quanto previsto dall'articolo 123-*ter*, comma 8-*bis*, TUF, è stata effettuata la verifica della Società di Revisione circa l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della Sezione II della presente Relazione.

2. 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 chiuso al 31 marzo 2022.

L'Assemblea del 25 luglio 2019 ha deliberato, in relazione al mandato degli Amministratori per il triennio fino alla data di approvazione del bilancio al 31 marzo 2019, la determinazione di un compenso annuo complessivo pari a Euro 1.015.000 (un milione quindicimila/00), 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.

In forza della delega ricevuta dall'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2019 ha deliberato:

- (a)** di attribuire ai singoli Amministratori i seguenti compensi fissi fino all'approvazione del bilancio al 31 marzo 2022:
 - quanto al Presidente e Amministratore Delegato Marco Palmieri, un compenso lordo fisso di Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00) all'anno;

- quanto all'amministratore esecutivo Pierpaolo Palmieri, un compenso lordo fisso di Euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratore esecutivo Marcello Piccioli, un compenso lordo fisso di Euro 180.0000,00 (centottantamila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratore Roberto Trotta, un compenso lordo fisso di Euro 5.000,00 (cinquemila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratore Paola Bonomo, un compenso lordo fisso di Euro 18.000,00 (diciottomila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratore Catia Cesari, un compenso lordo fisso di Euro 18.000,00 (diciottomila/00) all'anno;
 - quanto all'amministratore Barbara Falcomer, un compenso lordo fisso di Euro 18.000,00 (diciottomila/00) all'anno;
- (b) di stabilire che i membri dei Comitati Controllo e Rischi e Remunerazione e Nomine percepiranno ciascuno un emolumento aggiuntivo di Euro 1.000,00 (mille/00) per ciascun Comitato di appartenenza.

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 2021/2022 ⁽¹⁾ 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;

¹ Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2021/2022, chiuso al 31 marzo 2022, sono stati pagati dalla Società compensi variabili ad Amministratori Esecutivi in quanto i *target di performance* prefissati sono stati raggiunti.

- (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 25 luglio 2019, l'Assemblea degli azionisti ha determinato di fissare la retribuzione dei membri del Collegio Sindacale in misura pari a massimi Euro 58.000 in ragione d'anno, oltre al contributo integrativo di legge ed al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

In particolare, in relazione all'esercizio chiuso al 31 marzo 2022 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 24.000,00 (venti quattromila/00);
- quanto agli altri Sindaci Effettivi, un compenso complessivo lordo fisso di Euro 33.140,00 totale (trenta tremila centoquaranta/00).

Ai Sindaci spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio, che sono state pari a Euro 0,00 (zero/00) e il rimborso degli oneri relativi alla Cassa Nazionale di Previdenza.

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 2021/2022 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 per l'esercizio chiuso al 31 marzo 2022.

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 (²)	Partecipazione agli utili					
Marco Palmieri	Presidente AD	01/04/2021 - 31/03/2022	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	500.000	-	100.000	-	7.000	-	607.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				500.000	-	100.000	-	7.000	-	607.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				116.666	-	-	-	-	-	116.666	-	-
(III) Totale				616.666	-	100.000	-	7.000	-	723.666	-	-
Pierpaolo Palmieri	Amministratore Esecutivo	01/04/2021 - 31/03/2022	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	250.000	-	48.000	-	4.000	-	302.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000	-	48.000	-	4.000	-	302.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				2.000	-	-	-	-	-	2.000	-	-
(III) Totale				252.000	-	48.000	-	4.000	-	304.000	-	-
Marcello Piccioli	Amministratore Esecutivo	01/04/2021 - 31/03/2022	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	143.000	-	48.000	-	3.000	-	194.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				143.000	-	48.000	-	3.000	-	194.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				2.000	-	-	-	-	4.000	6.000	-	-
(III) Totale				145.000	-	48.000	-	3.000	4.000	200.000	-	-
Roberto Trotta	Amministratore Esecutivo	01/04/2021 - 31/03/2022	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	-	-	48.000	-	3.000	165.000	216.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-³	-	48.000	-	3.000	165.000	216.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				72.000	-	-	-	-	4.000	76.000	-	-
(III) Totale				72.000	-	48.000	-	3.000	169.000	292.000	-	-

² Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2021/2022, chiuso al 31 marzo 2022, sono stati riconosciuti dalla Società compensi variabili ad Amministratori Esecutivi in quanto i *target* di *performance* prefissati sono stati raggiunti.

³ Si segnala che l'Amministratore Esecutivo Roberto Trotta ha rinunciato per l'esercizio 2021/2022, al compenso di 5.000 Euro quale Amministratore della Società deliberato dall'Assemblea dei Soci il 25 luglio 2019. Si segnala che l'Amministratore Esecutivo Marcello Piccioli ha rinunciato per l'esercizio 2021/2022, parzialmente a circa 37.000 euro dei 180.000 euro di compenso quale Amministratore della Società deliberato dall'Assemblea dei Soci il 25 luglio 2019.

Paola Bonomo	LID	01/04/2021 - 31/03/2022	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	18.000	2.000	-	-	-	-	20.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	2.000	-	-	-	-	20.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.000	2.000	-	-	-	-	20.000	-	-
Catia Cesari	Amministratore indipendente	01/04/2021 - 31/03/2022	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	18.000	2.000	-	-	-	-	20.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	2.000	-	-	-	-	20.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.000	2.000	-	-	-	-	20.000	-	-
Barbara Falcomer	Amministratore indipendente	01/04/2021 - 31/03/2022	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	18.000	2.000	-	-	-	-	20.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	2.000	-	-	-	-	20.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.000	2.000	-	-	-	-	20.000	-	-
Patrizia Lucia Maria Riva	Sindaco Effettivo- Presidente	01/04/2021 - 31/03/2022	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	24.000	-	-	-	-	-	24.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.000	-	-	-	-	-	24.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				24.000	-	-	-	-	-	24.000	-	-
Giuseppe Fredella	Sindaco Effettivo-	01/04/2021 - 31/03/2022	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	16.570	-	-	-	-	-	16.570	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.570	-	-	-	-	-	16.570	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16.570	-	-	-	-	-	16.570	-	-
Maria Stefania Sala	Sindaco Effettivo-	01/04/2021 - 31/03/2022	Assemblea approvazione bilancio 31 marzo 2022	16.570	-	-	-	-	-	16.570	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.570	-	-	-	-	-	16.570	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16.570	-	-	-	-	-	16.570	-	-

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 2019/2020, chiuso al 31 marzo 2020, non sono stati pagati dalla Società compensi variabili ad Amministratori Esecutivi in quanto il livello minimo dei *target* di *performance* prefissati non è stato raggiunto.

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 internazionali. 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.

TABELLA 2: Confronto delle variazioni degli ultimi due esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della Società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.

<i>Amministratori</i>	<i>Remunerazione totale aprile 2020- marzo 2021</i>	<i>Remunerazione totale aprile 2021- marzo 2022</i>	<i>Variazione in %</i>
<i>Marco Palmieri</i>	<i>470.171</i>	<i>723.666</i>	<i>54%</i>
<i>Pierpaolo Palmieri</i>	<i>241.250</i>	<i>304.000</i>	<i>26%</i>
<i>Marcello Piccioli</i>	<i>139.000</i>	<i>200.000</i>	<i>44%</i>
<i>Roberto Trotta</i>	<i>210.691</i>	<i>292.000</i>	<i>39%</i>
<i>Paola Bonomo</i>	<i>16.000</i>	<i>20.000</i>	<i>25%</i>
<i>Barbara Falcomer</i>	<i>16.000</i>	<i>20.000</i>	<i>25%</i>
<i>Catia Cesari</i>	<i>16.000</i>	<i>20.000</i>	<i>25%</i>
<i>Sindaci</i>	<i>Remunerazione totale aprile 2020- marzo 2021</i>	<i>Remunerazione totale aprile 2021- marzo 2022</i>	<i>Variazione in %</i>
<i>Patrizia Maria Riva</i>	<i>24.000</i>	<i>24.000</i>	<i>0%</i>
<i>Giuseppe Fredella</i>	<i>16.570</i>	<i>16.570</i>	<i>0%</i>
<i>Maria Stefania Sala*</i>	<i>5.704</i>	<i>16.570</i>	<i>Non comparabili</i>
<i>Pietro Villa**</i>	<i>11.131</i>	<i>-</i>	<i>Non comparabili</i>
<i>Dipendenti</i>	<i>Remunerazione totale aprile 2020- marzo 2021</i>	<i>Remunerazione totale aprile 2021- marzo 2022</i>	<i>Variazione in %</i>
<i>Remunerazione media</i>	<i>22.428,83</i>	<i>26.908</i>	<i>19,96%</i>

**in carica dalla data del 25 Novembre 2020 in sostituzione del Dott. Pietro Villa dimissionario.*

***in carica fino alla data del 25 Novembre 2020;*

TABELLA 3: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

N/A - Alla data della presente Relazione non risulta in essere alcun piano di incentivazione su base azionaria.

3. 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	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 2021/2022, 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 2021/2022, l'Amministratore Esecutivo 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 ⁽³⁾	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
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

⁽³⁾ In data 13 giugno 2022, il Consiglio di Amministrazione ha identificato e confermato gli Amministratori Esecutivi quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.