

**RELAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SULLA REMUNERAZIONE**

**(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER DEL REGOLAMENTO
EMITTENTI NONCHÉ DELL'ART. 6 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA DEGLI EMITTENTI
QUOTATI PROMOSSO DA BORSA ITALIANA S.P.A.)**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Panariagroup S.p.A.
in data 15 marzo 2019**

GLOSSARIO

Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato, nel marzo 2006, dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana, così come successivamente modificato ed integrato e da ultimo aggiornato nel luglio 2018.
Comitato per la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per la Remunerazione costituito da Panariagroup ai sensi del Codice.
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Panariagroup.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Panariagroup.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo	Panariagroup e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Panariagroup o Società	Panariagroup S.p.A.
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2019, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 6 del Codice.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

INDICE

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE		44
a)	Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	44 44
b)	Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento	44 44
c)	Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	55 55
d)	Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all’esercizio precedente	55 55
e)	Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione del relativo peso nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	55 55
f)	Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	76 76
g)	Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	77 77
h)	Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	77 77
i)	Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	77 77
j)	Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post	88 88
k)	Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.....	88 88
l)	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	88 88
m)	Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	88 88
n)	Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.	88 88
o)	Indicazioni circa l’eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	99 99
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2016 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE		1040 1040
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE		1040 1040
1.1	Consiglio di Amministrazione	1040 1040
1.2	Collegio Sindacale	1141 1141
1.3	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto....	1141 1141
SECONDA PARTE - TABELLE		1242 1242

Premessa

La presente Relazione è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione, in data 15 marzo 2019, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter e dell'art. 6 del Codice per illustrare agli Azionisti la politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (la "**Politica di Remunerazione**").

Come previsto dal regolamento approvato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito nel regolamento interno alla Società disponibile sul suo sito internet (www.panariagroup.it), la presentazione della presente Politica all'Assemblea degli Azionisti e, per quanto occorrer possa, la relativa approvazione, una volta definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (composto da 3 amministratori tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti) e sentito il parere del Collegio Sindacale, esonera le delibere della Società in materia di remunerazione dei suoi Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche dall'esperimento delle procedure previste dalle suddette disposizioni della Consob in materia di parti correlate.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, approva annualmente la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (*Cfr. infra sub lettera b*)).

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente sezione della Relazione, è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

Responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Comitato per la Remunerazione nell'esercizio dei compiti di seguito descritti, nonché il Consiglio di Amministrazione. Spetta al Collegio Sindacale la vigilanza sulle modalità di concreta attuazione della Politica.

b) Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento

Il Comitato per la Remunerazione, che ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta di Politica, è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti. Almeno un componente del Comitato per la Remunerazione possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

In data 28 aprile 2017 il Consiglio ha nominato quali membri del Comitato per la Remunerazione i consiglieri Daniele Prodi (Presidente), Tiziana Ferrari (Componente - indipendente) e Sonia Bonfiglioli (Componente - indipendente). In data 15 marzo 2019, il Comitato per la remunerazione ha nominato, in conformità al Principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina e nel rispetto di quanto previsto dal regolamento per il funzionamento del

Comitato per la remunerazione, il consigliere Bonfiglioli Sonia quale presidente del Comitato per la remunerazione.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite, ai sensi dell'art. 6.C.5. del Codice, le seguenti funzioni in connessione con la Politica per la Remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato si riunisce almeno una volta all'anno e comunque in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione degli Amministratori Delegati o investiti di particolari cariche e/o dell'alta direzione della Società, nonché su eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni.

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 15 marzo 2019 e successivamente, in pari data, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione della Società risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

In particolare, la remunerazione degli amministratori esecutivi mira:

- ad allineare gli interessi dei predetti soggetti al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- a creare un forte legame tra remunerazione e *performance* del Gruppo, coinvolgendo e incentivando i predetti soggetti, in quanto la loro attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del Gruppo.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La remunerazione degli amministratori esecutivi si comporrà in generale dei seguenti elementi:

- (a) una componente fissa annua lorda;

- (b) una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati in un periodo di dodici mesi, coerenti con la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Nella determinazione della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione terrà, altresì, conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli amministratori esecutivi all'interno dell'azienda, assicurando in tal modo che l'assegnazione della componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati; e/o (iii) della remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni ed attività assimilabili a quella svolta da Panariagroup.

La componente fissa *sub* (a) in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *performance*, potrà variare da circa il 63,6% fino a circa l'85,7% della remunerazione degli amministratori esecutivi e nella sua determinazione si terrà conto del caso in cui la componente variabile non venga erogata.

La componente variabile *sub* (b) in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *performance*, può variare da circa il 14,3% fino a circa il 36,4% della remunerazione degli amministratori esecutivi e sarà definita secondo i seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile dovranno essere adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici – cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili saranno predeterminati, misurabili in un periodo di 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'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, con l'andamento del mercato in cui opera la Società e conferenti con una politica di prudente gestione del rischio.

La presente Politica di Remunerazione non contempla quindi l'attribuzione di componenti variabili legate ad obiettivi e/o *target* di medio-lungo periodo. In particolare, si ritiene che l'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo sia comunque garantito dal fatto che gli amministratori esecutivi in carica alla data della presente Relazione sono indirettamente soci della Società e dunque, in virtù di tale qualifica, incentivati alla creazione di valore anche in un orizzonte di medio e lungo periodo.

Il Codice prevede inoltre che la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione debba essere differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione. La Società, attesa la natura dell'attività di Panariagroup e previa proposta del Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto come non fosse necessario prevedere nell'ambito della presente Politica di Remunerazione il differimento nella corresponsione della componente variabile della remunerazione. In particolare, tale elemento è stato ritenuto non determinante né ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali, né ai fini delle politiche di retention degli amministratori esecutivi promosse dalla Società.

Si segnala infine che alla data della presente Relazione non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

f) *Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una Politica di Remunerazione riguardante i benefici non monetari.

g) *Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione*

La componente variabile è finalizzata a remunerare gli amministratori esecutivi per i risultati raggiunti nel corso del singolo esercizio stabilendo un collegamento diretto tra compensi e *performance* aziendali attese.

La componente variabile della remunerazione per l'esercizio 2019 sarà legata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari che rappresentano gli indicatori della capacità aziendale di generare redditività e flussi di cassa in un orizzonte temporale di dodici mesi.

In particolare, la componente variabile verrà attribuita al raggiungimento di un determinato livello di Margine Operativo Lordo e di un rapporto tra Capitale Circolante Netto e Ricavi delle vendite e delle prestazioni inferiore ad una determinata soglia. Il raggiungimento di tali obiettivi sarà verificato sulla base dei valori risultanti dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2019. Al di sotto dei risultati sopra indicati nessuna remunerazione variabile è dovuta. La componente variabile è dunque strutturata in modo da incentivare le prestazioni che superano gli obiettivi prefissati e penalizzare le *performance* sotto il livello minimo di prestazione attesa.

Le componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi saranno legate al raggiungimento di un Margine Operativo Lordo determinato di anno in anno dal Comitato per la Remunerazione, in ogni caso non inferiore al 100% del Margine Operativo Lordo registrato dalla Società nell'esercizio precedente nonché al raggiungimento di un rapporto tra Capitale Circolante Netto e Ricavi delle vendite e delle prestazioni inferiore ad una determinata soglia determinata dal Comitato per la Remunerazione su base annua. Si rinvia inoltre a quanto indicato *sub* lettera e)

h) *Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione*

La presente Politica di Remunerazione non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

i) *Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio*

La presente Politica di Remunerazione prevede che, una componente variabile della remunerazione, sia legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati in un periodo di dodici mesi. Come riferito al Paragrafo e) che precede, si ritiene che l'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo sia garantito dalla circostanza che gli amministratori esecutivi in carica sono indirettamente soci della Società e che, dunque, tali obiettivi siano coerenti con la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una Politica di Remunerazione che preveda termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito ovvero meccanismi di correzione *ex post* in quanto, come già detto, sistemi di differimento non costituiscono elementi determinanti ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La Politica di Remunerazione non prevede alcuna clausola per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari. Si rammenta peraltro che non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica di Remunerazione non prevede la stipula di accordi tra la Società, il Presidente e Amministratore Delegato che abbiano ad oggetto la previsione di indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

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

n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, come rilevato alla precedente lettera d) della Relazione, è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

La politica retributiva seguita dalla Società con riguardo agli Amministratori indipendenti è la medesima seguita per gli Amministratori non esecutivi.

Con riferimento ai componenti dei comitati interni non sono previsti ulteriori compensi aggiuntivi legati alla partecipazione a tali organi ad esclusione del comitato Controllo e Rischi a cui sono stati attribuiti compensi pari a Euro 2.000 per ogni componente

o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento.

SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2017 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2018 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono indicati in quanto, nel corso dell'esercizio 2018, la Società non ha individuato alcun dirigente con responsabilità strategiche.

* * *

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2018.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Comitato per la Remunerazione ha deliberato di proporre per il 2018 i compensi di seguito descritti (componente variabile e componente fissa):

Corrispettivo fisso per l'esercizio 2018

Amministratore	Carica	Corrispettivo fisso lordo esercizio 2018
Mussini Emilio	Presidente	160.000,00
Mussini Paolo	Vice Presidente	105.000,00
Mussini Giuliano	Consigliere	85.000,00
Mussini Silvia	Consigliere	25.000,00
Pini Giuliano	Amministratore Delegato	105.000,00
Mussini Andrea	Vice Presidente	35.000,00
Prodi Daniele	Consigliere	25.000,00
Ferrari Tiziana	Consigliere	25.000,00
Bonfiglioli Sonia	Consigliere	25.000,00
Bazoli Francesca	Consigliere	25.000,00
Totale		615.000,00

Compenso variabile per l'esercizio 2018

L'importo massimo riconosciuto dall'assemblea del 27 aprile 2018, quale parte variabile del compenso degli amministratori, è pari ad un complessivo massimo di Euro 300.000 (trecentomila) lordi per l'esercizio 2018.

Qualora, dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, risultasse un Margine Operativo Lordo pari o superiore a Euro 45.000.000 (quarantacinquemilioni) fino a Euro 50.000.000 (cinquantamilioni), ed un rapporto tra Capitale Circolante Netto e Ricavi delle vendite e delle prestazioni inferiore al 36% verranno attribuiti i seguenti importi agli amministratori esecutivi:

Mussini Emilio	Euro	65.000
Pini Giuliano	Euro	65.000
Mussini Paolo	Euro	40.000
Mussini Andrea	Euro	15.000
Mussini Giuliano	Euro	15.000
TOTALE	Euro	200.000

Qualora, dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2018, risultasse un Margine Operativo Lordo superiore a Euro 50.000.000 (cinquantamiloni) ed un rapporto tra Capitale Circolante Netto e Ricavi delle vendite e delle prestazioni inferiore al 35% verranno attribuiti i seguenti importi agli amministratori esecutivi:

Mussini Emilio	Euro	100.000
Pini Giuliano	Euro	90.000
Mussini Paolo	Euro	60.000
Mussini Andrea	Euro	25.000
Mussini Giuliano	Euro	25.000
TOTALE	Euro	300.000

Al di sotto delle percentuali di raggiungimento sopra riportate nessun compenso variabile è dovuto.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2018, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Sergio Marchese (Presidente), nominato dall'Assemblea del 28 aprile 2016; il compenso relativo all'esercizio 2018 è pari a Euro 24.000;
- Pier Giovanni Ascari, nominato dall'Assemblea del 28 aprile 2016; il compenso relativo all'esercizio 2018 è pari a Euro 20.000;
- Francesca Muserra nominato dall'Assemblea del 28 aprile 2016; il compenso relativo all'esercizio 2018 è pari a Euro 20.000;

1.3 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

SECONDA PARTE - TABELLE

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio 2018

- Art.78 -							
SCHEMA 1 – COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI E AI DIRETTORI GENERALI PER L'ANNO 2018							
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Durata carica	Emolumenti carica	Benefici non monetari	Bonus ed altri incentivi	Altri compensi	TOTALE
Mussini Emilio	Presidente	01/01/2018 – 31/12/2018	160.000,00	5.869,99		311.041,01	476.911,00
Mussini Paolo	Vicepresidente	01/01/2018 – 31/12/2018	105.000,00	7.089,73		275.991,27	388.081,00
Mussini Andrea	Vicepresidente	01/01/2018 – 31/12/2018	35.000,00	4.679,64		54.779,36	94.459,00
Mussini Giuliano	Consigliere	01/01/2018 – 31/12/2018	85.000,00				85.000,00
Mussini Silvia	Consigliere	01/01/2018 – 31/12/2018	25.000,00				25.000,00
Pini Giuliano	Amm.re Delegato	01/01/2018 – 31/12/2018	105.000,00	5.225,22		316.706,78	426.932,00
Prodi Daniele	Consigliere	01/01/2018 – 31/12/2018	25.000,00		2.000,00		27.000,00
Ferrari Tiziana	Consigliere	01/01/2018 – 31/12/2018	25.000,00		2.000,00		27.000,00
Bonfiglioli Sonia	Consigliere	01/01/2018 – 31/12/2018	25.000,00		2.000,00		27.000,00
Bazoli Francesca	Consigliere	01/01/2018 – 31/12/2018	25.000,00				25.000,00
Sergio Marchese	Pres. Coll.Sindacale	01/01/2018 – 31/12/2018	24.000,00				24.000,00
Ascari Pier Giovanni	Sindaco	01/01/2018 – 31/12/2018	20.000,00				20.000,00
Muserra Francesca	Sindaco	01/01/2018 – 31/12/2018	20.000,00				20.000,00
		TOTALE	679.000,00	22.864,58	6.000,00	958.518,42	1.666.383,00

⁽¹⁾ Include (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, o ex art. 2389, comma 2, cod.civ., ancorchè non corrisposti; (ii) l'eventuale partecipazione agli utili (l'ammontare deve essere indicato per competenza anche se l'assemblea, che approverà il bilancio e la distribuzione degli utili al C.d.A. non si è ancora svolta); (iii) i gettoni di presenza; (iv) i rimborsi spese forfettari.

⁽²⁾ Include i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative.

⁽³⁾ Include le quote di retribuzione che maturano *una tantum* (in nessun caso devono essere inclusi i valori delle stock-options assegnate o esercitate).

⁽⁴⁾ Include (i) gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate quotate e non quotate; (ii) le retribuzioni da lavoro dipendente (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico dei dipendenti e, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR); (iii) le indennità di fine carica.

Tabella 2: Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dei Direttori Generali

- ART. 79 -							
SCHEMA 2 - PARTECIPAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEI DIRETTORI GENERALI AL 31/12/2018							
Cognome e nome	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero delle azioni acquistate nell'esercizio 2018	Numero delle azioni vendute nell'esercizio 2018	Numero delle azioni possedute al 31/12/2018	modalità possesso	titolo di possesso
Mussini Giuliano	Panariagroup	298.389	50.000	44.096	304.293	diretto	proprietà
		4.400	-	-	4.400	coniuge	proprietà
Mussini Andrea	Panariagroup	527.019	-	-	527.019	diretto	proprietà
Pini Giuliano	Panariagroup	97.802	5.000	-	102.802	diretto	proprietà
		12.380	-	-	12.380	coniuge	proprietà
Mussini Emilio	Panariagroup	129.436	-	-	129.436	diretto	proprietà
		13.080	-	-	13.080	coniuge	proprietà
Mussini Paolo	Panariagroup	1.000	-	-	1.000	diretto	proprietà
Mussini Silvia	Panariagroup	21.900	-	-	21.900	diretto	proprietà
Prodi Daniele	Panariagroup	29.500	2.500	-	32.000	diretto	proprietà
Bonfiglioli Sonia	Panariagroup	-			-		
Ferrari Tiziana	Panariagroup	-			-		
Bazoli Francesca	Panariagroup	-			-		
Marchese Sergio	Panariagroup	-			-		
Ascari Pier Giovanni	Panariagroup	-			-		
Mussera Francesca	Panariagroup	-			-		
Totale		1.134.906	57.500	44.096	1.148.310		