

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI**

**(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-*TER* DEL TUF E 84-*QUATER* DEL REGOLAMENTO
EMITTENTI, NONCHÉ DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE DELLE SOCIETÀ QUOTATE
PROMOSSO DA BORSA ITALIANA S.P.A.)**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A.
in data 12 marzo 2021**

GLOSSARIO

Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
Codice di Corporate Governance	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate adottato in data 31 gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria. Le società che adottano il Codice di Corporate Governance lo applicano a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, informandone il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022.
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, che richiama la definizione fornita nell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate, 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 o Emittente	Panariagroup S.p.A.
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione predisposta dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 12 marzo 2021 e approvata in pari data dal Consiglio di Amministrazione, come descritta nella Sezione I della presente Relazione. La Politica di Remunerazione così predisposta e approvata sarà sottoposta all'approvazione con voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il giorno 29 aprile 2021.
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.
Regolamento Parti Correlate	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF come modificato dal D.Lgs.4 9/2019 in attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (cd. “ <i>Shareholders Rights Directive II</i> ”) del Parlamento Europeo, e dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti, nonché in conformità al Codice di Corporate Governance.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

INDICE

GLOSSARIO	2
INDICE	4
PREMESSA	6
SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	8
1.COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	8
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.....	8
b) Intervento del Comitato per la Remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), relative competenze e modalità di funzionamento	8
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	9
d) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all’esercizio precedente.....	9
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.....	10
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	11
g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono 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	11
h) Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società nella determinazione della Politica	12
i) 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	12
j) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	12
k) 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, meccanismi di correzione ex post	13
l) 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	13
m) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	13
n) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	13
o) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).....	13
p) Indicazioni circa l’eventuale utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione	14
o)-bis) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata	14
2.COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	16
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2020 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	16
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	16
1.1 Consiglio di Amministrazione	17
1.2 Collegio Sindacale	18
1.3 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	18

1.4	Voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti dell'esercizio precedente	19
1.5	Deroghe alla Politica di Remunerazione e eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus e claw back)	19
SECONDA PARTE – TABELLE		20
TABELLA 1:		COMPENSI
CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2020		21
TABELLA 2: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE		23

PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativa ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione di Panariagroup in data 13 marzo 2020 ai sensi: (i) dell'articolo 123-ter del TUF - come recentemente modificato dal Decreto Legislativo 10 giugno 2019, n. 49, in attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (cd. "Direttiva Shareholder II") del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 che modifica la direttiva 2007/36/CE (cd. "Direttiva Shareholder I") per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti: (ii) dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A, Schemi n. 7-*bis* e 7-*ter*; e (iii) del Codice di Corporate Governance in vigore alla data della presente Relazione.

Si segnala che, alla data della presente Relazione, non risulta ancora concluso il procedimento di revisione della regolamentazione secondaria, contenuta nell'art. 84-*quater* e nell'Allegato 3A, Schema n. 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, avente ad oggetto gli schemi per la predisposizione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti - sia con riguardo alla politica in materia di remunerazione (Sezione I) che con riguardo ai compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (Sezione II) - e finalizzato alla previsione negli stessi di determinati elementi indicati dalla Direttiva Shareholder II la cui comunicazione non è richiesta dal vigente Regolamento Emittenti, nonché di ulteriori affinamenti alla luce dell'evoluzione della prassi del mercato nella trasparenza delle remunerazioni. Pertanto, la Relazione è stata predisposta in base agli schemi previsti dalla normativa regolamentare attualmente in vigore, mediante gli adeguamenti di volta in volta resi necessari al fine di consentire il rispetto di quanto previsto dalla normativa primaria vigente.

Nella Sezione I della Relazione è illustrata in modo chiaro e comprensibile la politica di Panariagroup e del Gruppo che a essa fa capo in materia di remunerazione, con riferimento all'esercizio 2021, dei:

1. componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
2. direttori generali;
3. Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione, ai sensi dell'art.123-*ter*, comma 3, del TUF.

Nella Sezione II della Relazione, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 4, del TUF, sono rappresentate in modo chiaro e comprensibile le singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i relativi compensi corrisposti nel 2020 dalla Società e dalle società da essa controllate o ad essa collegate (Tabella 1).

Sono infine indicate nella Tabella 2, allegata alla presente Relazione, le eventuali partecipazioni detenute nella Società e nelle società da questa controllate dai soggetti sopra richiamati.

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella procedura adottata in materia dalla Società e disponibile sul suo sito *internet* (www.panariagroup.it), l'approvazione della Politica da parte dell'Assemblea degli Azionisti, previa definizione della stessa da parte del 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'esperienza delle procedure previste dalle suddette disposizioni della Consob in materia di parti correlate.

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, 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 (*cf. Infra sub lettera b)*, della Sezione I della presente Relazione).

La Società sottopone al voto dell'Assemblea degli Azionisti la Politica di Remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica o in occasioni di modifiche della Politica medesima.

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente Sezione della Relazione, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, introdotti dal D. Lgs. n. 49/2019, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del codice civile.

La Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica di Remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea degli Azionisti, anche in occasione del rinnovo dell'organo amministrativo. In presenza di circostanze eccezionali, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione, nel rispetto delle condizioni procedurali – in essa previste – in base alle quali la deroga può essere applicata e con riguardo agli elementi della Politica a cui si può derogare in essa specificati (*cf. infra sub lettera o-bis*) della Sezione I della presente Relazione).

Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, sia inteso come mercato di riferimento della Società (*i.e.* produzione e distribuzione di superfici in ceramica per pavimenti e rivestimenti), sia inteso come mercato del lavoro e delle risorse umane.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al relativo voto, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. In tale ipotesi, la Società sottopone al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, comma 2, 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.

Tali soggetti sono altresì coinvolti nell'eventuale revisione della Politica di Remunerazione.

b) Intervento del Comitato per la Remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), relative 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, come previsto dal Codice di Autodisciplina. Almeno un componente del Comitato per la

Remunerazione possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

In data 28 maggio 2020 il Consiglio ha nominato quali membri del Comitato per la Remunerazione i consiglieri Sonia Bonfiglioli (Presidente - indipendente), Tiziana Ferrari (Componente - indipendente) e Daniele Prodi (Componente).

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

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere 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;
- monitorare 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.

Alle riunioni del Comitato è invitato anche il Collegio Sindacale. In conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore non appartenente al Comitato per la Remunerazione, prende parte alle riunioni dello stesso in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della consulenza di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

d) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente

La Politica di Remunerazione (con la relativa procedura di attuazione) è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 12 marzo 2021 e successivamente, in pari data, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione. La Politica di Remunerazione così predisposta e approvata sarà sottoposta all'approvazione con voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il giorno 29 aprile 2021.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi anche a lungo termine e alla sostenibilità della Società e illustra il modo in cui fornisce tale contributo. La Politica di Remunerazione risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

La Politica di Remunerazione è inoltre 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.

In particolare, la remunerazione degli amministratori esecutivi mira:

- ad allineare gli interessi dei predetti soggetti al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per l'Emittente e 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.

Rispetto alla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2020, che era stata approvata in data 13 marzo 2020 dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta all'Assemblea degli Azionisti di Panariagroup in data 28 maggio 2020, nella Politica di Remunerazione non vi sono stati cambiamenti, fermo restando il relativo adeguamento alle novità normative di stretta applicazione di cui alla nuova formulazione dell'art. 123-ter del TUF, come recentemente modificato dal D. Lgs. 49/2019, in attuazione della Direttiva Shareholder II.

Infatti, la Politica di Remunerazione 2021 descritta nella presente Sezione I: (i) recepisce inoltre le principali novità introdotte dalla Consob in materia di trasparenza delle remunerazioni attraverso le modifiche apportate al Regolamento Emittenti con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 volte ad allineare la regolamentazione secondaria alle previsioni della c.d. Shareholder Rights Directive 2 e ad apportare agli schemi di disclosure ulteriori affinamenti alla luce dell'evoluzione della prassi del mercato nella trasparenza delle remunerazioni; e (ii) prende in considerazione le indicazioni di cui al nuovo Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana.

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 sostenibile per l'Emittente e 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 60% fino a circa l'85% 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*, potrà variare da circa il 14% fino a circa il 36% 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 e 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 sostenibile per l'Emittente e 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 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 sostenibile per l'Emittente e 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 che non fosse necessario prevedere nell'ambito della Politica di Remunerazione il differimento della 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.

Si segnala inoltre che la Politica di Remunerazione prevede la possibilità per la Società di corrispondere *bonus* all'ingresso e/o adottare sistemi di incentivazione, volti a promuovere l'assunzione e la *retention* di soggetti ritenuti strategici.

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 vengono 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 2021 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 2021. 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. Per maggiori informazioni al riguardo, si rinvia inoltre a quanto indicato *sub* lettera e) della Sezione I della presente Relazione.

La Politica di Remunerazione definisce un 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.

h) Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti della Società nella determinazione della Politica

Nella determinazione della Politica di Remunerazione, la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, prevedendo che anche per il Presidente, il Vice-Presidente, per l'Amministratore Delegato, e più in generale, il top management aziendale, la retribuzione sia commisurata, per la parte fissa, al ruolo ed alle responsabilità riscoperte e, per la parte variabile, al contributo dato alla Società in termini di risultati effettivamente raggiunti rispetto agli obiettivi, sia di breve che di medio lungo termine, assegnati.

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

j) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

La Politica di Remunerazione prevede che una componente variabile della remunerazione sia legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati in un periodo di dodici mesi. Come indicato *sub* lettera e) della Sezione I della presente Relazione, si ritiene che l'obiettivo della creazione di valore sostenibile per l'Emittente e 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 sostenibile per l'Emittente e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

k) 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, 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 indicato *sub* lettera e) della Sezione I della presente Relazione, il differimento della corresponsione della componente variabile della remunerazione 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.

l) 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 dopo la loro acquisizione. Si rammenta peraltro che, come indicato *sub* lettera e) della Sezione I della presente Relazione, non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una Politica di Remunerazione relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

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

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, 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 è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti nell'ammontare complessivo e poi definita singolarmente dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la Politica di Remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari.

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.

p) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è stata definita dalla Società senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento.

o)-bis) Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali – per tali intendendosi situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato – purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifichi gli elementi della Politica a cui si può derogare.

La Politica può essere derogata con riguardo ai seguenti elementi:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il peso attribuito a ciascuna di tali componenti nell'ambito della retribuzione complessiva, gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate, i relativi termini di maturazione nonché la previsione di componenti della remunerazione basate su azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o di altre componenti variabili della remunerazione, gli eventuali sistemi di pagamento differito e i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile;

- la previsione di eventuali *bonus* (ivi inclusi i *bonus* all'ingresso), benefici non monetari, piani di incentivazione (monetari o basati su strumenti finanziari) o emolumenti di natura straordinaria;

la remunerazione degli amministratori indipendenti, degli amministratori che partecipano ai comitati e di quelli che svolgono particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);

- la previsione, la corresponsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le sopra evidenziate circostanze eccezionali, ferma restando la possibilità di identificarle in corso di applicazione della Politica di Remunerazione, potrebbero configurarsi a titolo esemplificativo e non esaustivo in quelle di seguito indicate:

- necessità di operare secondo una logica di “retention” verso risorse interne ritenute particolarmente strategiche per la Società;
- necessità di attrarre risorse esterne che potrebbero portare un significativo contributo alla crescita ed allo sviluppo del business aziendale;

- riconoscimento di risultati individuali e/o collettivi ritenuti particolarmente rilevanti e positivi per la Società;
- l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, anche di azienda/rami d'azienda, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management.
- cambiamenti significativi di scenari socio-economici o comunque il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili (quali conflitti, pandemie, etc.), riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo o che siano in grado di mutare in misura radicale il contesto di mercato di riferimento sia a livello di singoli paesi e/o regioni che in termini globali.

Con riguardo alle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

2. COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione prevista per la carica di membro del Collegio Sindacale è composta unicamente da una parte fissa e non è pertanto legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

In particolare, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile e dell'art. 17 dello Statuto, la remunerazione dei sindaci è determinata dall'Assemblea degli Azionisti di Panariagroup all'atto della nomina per l'intera durata dell'incarico.

In data 29 aprile 2019, l'Assemblea ha determinato per il Collegio Sindacale il compenso annuo complessivo di Euro 64.000, di cui Euro 24.000 per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 20.000 per ciascuno degli altri due Sindaci Effettivi.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella presente Sezione della Relazione sono illustrati nominativamente in modo chiaro e comprensibile i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

I compensi dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono indicati in quanto, nel corso dell'esercizio 2020, la Società non ha individuato alcun direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

Tale Sezione, ai sensi del nuovo comma 6 dell'art. 123-ter del TUF, come introdotto dal D. Lgs. n. 49/2019, è sottoposta al voto solo consultivo e non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti, la quale è tenuta ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla stessa.

La società di revisione verifica l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione secondo quanto previsto dal comma 8-bis dell'art 123-ter del TUF.

* * *

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita una rappresentazione chiara, adeguata e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2020.

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 2020 i compensi di seguito descritti (componente variabile e componente fissa):

Corrispettivo fisso per l'esercizio 2020

Amministratore	Carica	Corrispettivo fisso lordo esercizio 2020 (in Euro)
Emilio Mussini	Presidente	160.000,00
Paolo Mussini	Vice Presidente	105.000,00
Giuliano Pini	Amministratore Delegato	105.000,00
Giuliano Mussini	Consigliere	85.000,00
Andrea Mussini	Consigliere	35.000,00
Silvia Mussini	Consigliere	25.000,00
Daniele Prodi	Consigliere	25.000,00
Sonia Bonfiglioli	Consigliere	25.000,00
Tiziana Ferrari	Consigliere	25.000,00
Francesca Bazoli	Consigliere	25.000,00
Totale		615.000,00

Compenso variabile per l'esercizio 2020

L'importo massimo riconosciuto dall'Assemblea del 28 maggio 2020, quale parte variabile del compenso degli amministratori, è pari ad un complessivo massimo di Euro 200.000 per l'esercizio 2020.

Qualora dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2020 risultasse un Margine Operativo Lordo pari o superiore a Euro 45.000.000 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:

Amministratore	Carica	Corrispettivo variabile lordo esercizio 2020 (in Euro)
Emilio Mussini	Presidente	65.000,00
Giuliano Pini	Amministratore Delegato	65.000,00
Paolo Mussini	Vice Presidente	40.000,00
Andrea Mussini	Vice Presidente	15.000,00
Giuliano Mussini	Consigliere	15.000,00
Totale		200.000,00

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

Per completezza, si segnala che in linea con la politica di remunerazione approvata per l'esercizio 2019, il Comitato per la Remunerazione in data 13 marzo 2020 ha accertato il non raggiungimento degli obiettivi previsti per il 2019. Di conseguenza, in applicazione della politica di remunerazione approvata per l'esercizio 2019, nel corso dell'esercizio 2020, al Presidente/all'Amministratore Delegato/ai Vice Presidenti/al Consigliere Giuliano Mussini non è stato riconosciuto alcun compenso variabile.

Con riguardo alle componenti variabili, è omessa l'indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti, in quanto necessario per la tutela della riservatezza di informazioni commercialmente sensibili e/o di dati previsionali non pubblicati.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2020, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Sergio Marchese (Presidente), nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2019; il compenso percepito in relazione all'esercizio 2020 è stato pari a Euro 24.000;
- Pier Giovanni Ascari, nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2019; il compenso percepito in relazione all'esercizio 2020 è stato pari a Euro 20.000;
- Francesca Muserra nominata dall'Assemblea del 29 aprile 2019; il compenso percepito in relazione all'esercizio 2020 è stato 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.

Si riportano di seguito delle tabelle rappresentative delle informazioni di confronto, per gli ultimi due esercizi, tra la variazione annuale:

- a) della remunerazione totale degli amministratori e dei sindaci;
- b) dei risultati della Società;
- c) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti italiani del Gruppo a tempo pieno.

In ottica di trasparenza verso i nostri *stakeholder*, riportiamo il rapporto tra la remunerazione complessiva del Presidente, del Vicepresidente, dell'Amministratore Delegato (comprendente retribuzione fissa e retribuzione variabile percepita nel 2020) rispetto alla retribuzione media dei dipendenti delle società italiane del Gruppo.

	2020	2020/2019	2019
Fatturato Gruppo	357.274.000,00	93,5%	382.019.000,00
Presidente	442.537,00	97,3%	454.813,00
Vice-Presidente	367.624,00	100,7%	364.988,00
Amministratore Delegato	414.113,00	97,0%	426.892,00
Presidente del Collegio Sindacale	24.000,00	100,0%	24.000,00
Sindaco Effettivo	20.000,00	100,0%	20.000,00
Dipendenti Italia *	59.461,14	94,16%	63.148,29

* La remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti italiani del Gruppo a tempo pieno, indicata nella tabella, è stata calcolata considerando le erogazioni di Cassa Integrazione a carico INPS

1.4 Voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti dell'esercizio precedente

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 28 maggio 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ha approvato la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 descritta nella Sezione I della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti con una percentuale di voti favorevoli del 100% dei partecipanti.

L'Assemblea si è inoltre espressa unanimemente a favore, con voto consultivo e non vincolante, sulla sezione II della Relazione.

Di conseguenza, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021 sottoposta all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 29 aprile 2021, anche in vista dell'unanime consenso ottenuto all'atto della sottoposizione della Relazione relativa all'esercizio 2020, ha predisposto la Politica di Remunerazione in continuità con quanto già fatto nel corso degli anni precedenti.

1.5 Deroghe alla Politica di Remunerazione e eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* e *claw back*) Nel corso dell'esercizio 2020, non sono emerse circostanze eccezionali tali da comportare la deroga alla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2020.

Nel corso dell'esercizio 2020, non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*").

SECONDA PARTE – TABELLE

Nelle seguenti Tabelle sono indicati: (i) nella Tabella 1, analiticamente, i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale corrisposti dalla Società e da società da essa controllate e ad essa collegate con riferimento all'esercizio 2020; (ii) nella Tabella 2, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nella Società e nelle società da questa controllate. I compensi e le partecipazioni dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono indicati in quanto la Società non ha individuato alcun direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche. Alla data della presente Relazione, per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti piani di *stock-option*, né altri piani di incentivazione.

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2020

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Emilio Mussini	Presidente	2020	31.12.2022	160.000,00				5.986,24	276.550,76	442.537,00		
Paolo Mussini	Vice Presidente	2020	31.12.2022	105.000,00				7.396,34	255.227,66	367.624,00		
Andrea Mussini	Vice Presidente	2020	31.12.2022	35.000,00				4.856,52	47.472,48	87.329,00		
Giuliano Mussini	Consigliere	2020	31.12.2022	85.000,00						85.000,00		
Silvia Mussini	Consigliere	2020	31.12.2022	25.000,00						25.000,00		
Giuliano Pini	Amm.re Delegato	2020	31.12.2022	105.000,00				5.411,33	303.701,67	414.113,00		
Daniele Prodi	Consigliere	2020	31.12.2022	25.000,00	2.000,00					27.000,00		
Tiziana Ferrari	Consigliere	2020	31.12.2022	25.000,00	2.000,00					27.000,00		
Sonia Bonfiglioli	Consigliere	2020	31.12.2022	25.000,00	2.000,00					27.000,00		
Francesca Bazoli	Consigliere	2020	31.12.2022	25.000,00						27.000,00		
(III) Totale				615.000,00	6.000,00			23.650,43	882.952,57	1.527.603,00		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sergio Marchese	Presidente del Collegio Sindacale	2020	31.12.2021	24.000,00	N/A	N/A		N/A	N/A	24.000,00	N/A	N/A
Pier Giovanni Ascari	Sindaco effettivo	2020	31.12.2021	20.000,00	N/A	N/A		N/A	N/A	20.000,00	N/A	N/A
Francesca Muserra	Sindaco effettivo	2020	31.12.2021	20.000,00	N/A	N/A		N/A	N/A	20.000,00	N/A	N/A
(III) Totale				64.000,00						64.000,00		

TABELLA 2: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nella seguente Tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nella Società e nelle società da questa controllate possedute alla fine dell'esercizio precedente, acquistate e vendute nel corso dell'esercizio di riferimento e possedute alla fine dello stesso. Le partecipazioni dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono indicate in quanto la Società non ha individuato alcun direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019	N. azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2020	N. azioni vendute nel corso dell'esercizio 2020	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2020	Modalità di possesso	Titolo di possesso
Giuliano Mussini	Consigliere	Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A.	279.293	140.000		419.293	Diretto	Proprietà
			4.400			4.400	Coniuge	Proprietà
Andrea Mussini	Vice Presidente	Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A.	527.019	154.297		681.316	Diretto	Proprietà
Giuliano Pini	Amm.re Delegato	Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A.	102.802			102.802	Diretto	Proprietà
			12.380	10.000		22.380	Coniuge	Proprietà
Emilio Mussini	Presidente	Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A.	129.436			129.436	Diretto	Proprietà
			13.080			13.080	Coniuge	Proprietà
Paolo Mussini	Vice Presidente	Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A.	1.000			1.000	Diretto	Proprietà
Silvia Mussini	Consigliere	Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A.	21.900			21.900	Diretto	Proprietà
Daniele Prodi	Consigliere	Panariagroup Industrie Ceramiche S.p.A.	32.000	0		32.000	Diretto	Proprietà