

GRUPPO CERAMICHE RICCHETTI S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2014

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 27 marzo 2015)

<http://www.ricchetti-group.com>

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata redatta ai sensi dell’articolo 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**Testo Unico della Finanza**) e dell’articolo 84-*quater* del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni.

SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione ha l’obiettivo di descrivere ed illustrare: (i) la politica di Gruppo Ceramiche Ricchetti S.p.A. (la “**Società**”) in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che la Società intende adottare, e (ii) le procedure seguite per l’adozione e l’attuazione di tale politica (la “**Politica sulla Remunerazione**”).

Ai sensi dell’articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza e delle Raccomandazioni Europee, la presente Politica sulla Remunerazione, che illustra la politica e le procedure adottate dalla Società, è stata predisposta al fine di essere sottoposta al voto da parte dell’assemblea degli azionisti convocata per l’approvazione del bilancio della Società relativo all’esercizio 2014.

A. Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione

La presente Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, che ne ha predisposto e approvato le linee guida e i principi, in data 27 marzo 2015 e la presente Relazione sulla Remunerazione viene posta all’esame e al voto consultivo non vincolante dell’Assemblea degli azionisti (di seguito l’ “**Assemblea**”) dell’ 8 maggio 2015. Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l’approvazione da parte dell’Assemblea del bilancio al 31 dicembre 2014. Rispetto al precedente esercizio, la Società non ha modificato in maniera sostanziale la Politica sulla Remunerazione a seguito della nomina dei nuovi consiglieri da parte dell’Assemblea del 9 maggio 2014. In ogni caso, tutti gli eventuali cambiamenti e variazioni della Politica sulla Remunerazione che dovessero essere apportati in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziati e descritti nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

Oltre al Consiglio di Amministrazione, anche i seguenti organi e soggetti sono stati coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione: l'Assemblea degli Azionisti e il Collegio Sindacale della Società.

A.1 Ruolo e compiti del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- a) definisce la Politica sulla Remunerazione;
- b) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti, dell'art. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza e dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina;
- c) determina, sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori Delegati e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio;
- d) predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-*bis* del Testo Unico della Finanza e ne cura l'attuazione.

A.2 Ruolo e compiti dell'Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3);
- b) esprime un parere consultivo sulla Politica sulla Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione;
- c) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del Testo Unico della Finanza.

A.3 Ruolo e compiti del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione.

B. Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio non ha ritenuto di istituire il Comitato per la remunerazione; la remunerazione del Consiglio di Amministrazione, infatti, è fissata in primo luogo, in via cumulativa dall'assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma primo, codice civile. La remunerazione degli amministratori, investiti di particolari incarichi, invece, è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389 del codice civile.

C. Esperti indipendenti

Nella redazione della presente Relazione sulla Remunerazione la Società non è ricorsa all'ausilio di consulenti esterni.

D. Illustrazione delle finalità e dei principi della Politica sulla Remunerazione

L'obiettivo perseguito dalla Politica sulla Remunerazione è di assicurare che la struttura retributiva complessiva della Società sia in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti con la finalità di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo.

Inoltre, la Politica sulla Remunerazione cerca di incentivare le persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del gruppo a cui la Società appartiene (il “**Gruppo**”), con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del management e quelli della generalità degli azionisti.

I principi ed i criteri applicati per definire la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche intendono garantire alla Società ed al Gruppo, la capacità di attrarre, trattenere e motivare soggetti con competenze ed esperienze professionali adeguate per il miglior esercizio delle rispettive funzioni e tengono conto dell'incidenza del ruolo ricoperto nel raggiungimento degli obiettivi finanziari e strategici della Società e del Gruppo. A tal fine, la definizione della Politica sulla Remunerazione mira ad allineare

gli interessi del *management* della Società con gli interessi degli azionisti mediante uno stretto legame tra la remunerazione e i risultati conseguiti dalla Società e/o a livello individuale.

In generale, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili, ove esistenti, non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Tale principio è ritenuto fondamentale al fine di scoraggiare l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati al breve termine e non allineati al grado di propensione al rischio definito dalla Società e dal Gruppo.

Gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con responsabilità strategiche possono essere, inoltre, destinatari di componenti variabili di remunerazione, la cui erogazione, sia essa immediata o differita, è subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* economico-finanziari sia di carattere quantitativo che qualitativo (obiettivi di *performance*, anche di natura non economica) comunque coerenti agli obiettivi strategici di medio-lungo periodo della Società.

In particolare, la componente variabile della remunerazione ad erogazione immediata intende motivare i destinatari al raggiungimento degli obiettivi di breve termine, definiti annualmente in sede di *budget*, ed a premiare il raggiungimento o superamento di detti obiettivi di *performance*.

Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione non sono stati attivati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari e non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione.

Laddove usata, (non attualmente), la componente variabile di remunerazione ad erogazione differita, costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, intende perseguire sia gli obiettivi di breve periodo di cui sopra, attraverso il meccanismo di maturazione annuale per tranches, sia obiettivi di fidelizzazione di medio-lungo periodo e di allineamento con gli interessi della generalità degli azionisti, tipici di tali strumenti.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione (oppure il Presidente del Consiglio di Amministrazione), ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici e/o variazioni retributive agli Amministratori esecutivi ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta all'approvazione dell'Assemblea non si discosta significativamente da quella applicata nell'esercizio precedente, caratterizzato dall'introduzione del sistema di retribuzione variabile per obiettivi denominato "Gestione Crescita Ricchetti".

La Politica di remunerazione non prevede la sottoscrizione con Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione

dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

E. Componenti fisse e variabili della remunerazione

E.1 Remunerazione degli amministratori

Le politiche di remunerazione stabiliscono con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Attualmente la remunerazione degli amministratori Esecutivi e non (inclusi i consiglieri indipendenti) è costituita da un compenso fisso determinato dall'Assemblea e non sono destinatari di remunerazione variabile e neppure di remunerazione basata su strumenti finanziari della Società.

I membri del Consiglio di Amministrazione beneficiano, inoltre, di un gettone di presenza definito in 125 euro per riunione.

E.2 Remunerazione dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Con lo scopo di attrarre, motivare e trattenere dirigenti altamente qualificati, il cui pacchetto retributivo sia competitivo nel mercato di riferimento e rifletta valori chiave, quali il merito, la *leadership* esercitata e l'incidenza dei differenti ruoli sul raggiungimento degli obiettivi economico-strategici della Società, lo schema generale della remunerazione di eventuali dirigenti con responsabilità strategiche e più in generale della c.d. "Prima Linea" a diretto riporto all'Amministratore Delegato, può prevedere:

- una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance eventualmente stabiliti;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali stabiliti annualmente in sede di *budget*; il suo ammontare è determinato in funzione del grado di raggiungimento o superamento degli stessi (c.d. MBO obiettivi di *performance*, anche di natura non economica), collegati ai risultati attesi. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non superiore al 10% di detta remunerazione.

Gli obiettivi di *performance* sono nei limiti del possibile:

- specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
- misurabili in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti (nel caso di quelli quantitativi);

- realistici in quanto raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
- definiti temporalmente in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica;
- graduati in base al livello di raggiungimento degli obiettivi stessi, con una quota (attualmente il 50%) erogata a condizione di raggiungere un prefissato livello minimo dell'Ebitda della Società o del Gruppo o, per la struttura commerciale, erogata a condizione del raggiungimento di una prefissata marginalità del Marchio.

L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente conseguiti. Prerequisito per l'erogazione dei premi è la permanenza nella Società fino al 31 dicembre dell'esercizio ai cui risultati sono legati gli obiettivi di *performance*. La componente variabile può raggiungere fino ad un massimo del 10% dell'importo stabilito per il compenso fisso.

Con riferimento alle indennità previste in caso di dimissioni, rimozione dalla carica o in ogni caso di scioglimento del rapporto, nonché con riferimento a piani assistenziali, ivi inclusi i piani di previdenza, si rinvia rispettivamente ai successivi paragrafi L e M.

F. Benefici non monetari

La Politica sulla Remunerazione e le procedure di remunerazione stabiliscono che agli amministratori esecutivi e agli eventuali dirigenti con responsabilità strategiche e più in generale della c.d. "Prima Linea" a diretto riporto all'Amministratore Delegato possono essere assegnati benefici non monetari tra cui ad esempio: *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali, telefono mobile aziendale, e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Non sono previsti altri benefici non monetari.

G. Obiettivi di *performance* alla base della componente variabile della remunerazione alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari

La struttura *standard* della remunerazione degli eventuali dirigenti con responsabilità strategiche e più in generale della c.d. "Prima Linea" a diretto riporto all'Amministratore Delegato prevede una componente fissa ed una componente variabile di breve termine comunque coordinata con il piano triennale della Società.

La componente variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento di obiettivi finanziari stabiliti nel *budget* annuale e il relativo ammontare è determinato in funzione del raggiungimento o

del superamento di detti obiettivi, con un limite massimo stabilito in relazione alla componente fissa.

I relativi parametri di misurazione sono determinati sulla base dei risultati della capogruppo e sulla performance individuale dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione tiene conto di ogni componente inusuale relativo a ciascun esercizio ai fini della determinazione degli appropriati livelli complessivi di raggiungimento degli obiettivi.

In ogni caso la scelta dei parametri di misurazione è fatta in modo tale da prevenire decisioni di breve termine che siano incoerenti con il livello di rischio ritenuto accettabile per la Società ed il Gruppo.

I. Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato una Politica sulla Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi.

J. Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) e eventuali sistemi di pagamento differito

Attualmente non sono previsti Piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico della Finanza.

K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Non previste.

L. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica sulla Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione stabilisce che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere. Alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato accordi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro con Amministratori e/o Dirigenti strategici.

Inoltre, la Società può stipulare accordi di non concorrenza con i membri del Consiglio di Amministrazione e i Dirigenti con responsabilità strategiche e con altri dirigenti *senior* che ricoprano particolari importanti ruoli, che prevedano il pagamento di una indennità e/o un compenso mensile aggiuntivo in relazione ai termini ed all'estensione dell'obbligo di non concorrenza previsto nello stesso contratto. L'obbligo è riferito al settore in cui la Società opera al momento della stipula ed al relativo mercato geografico. L'estensione dell'obbligo varia a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto obbligato alla data di stipula.

M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche

La Società adotta coperture assicurative e può adottare coperture previdenziali pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti. Alla data di approvazione della presente Relazione sono previste per i Dirigenti coperture assicurative contro morte accidentale, disabilità permanente e assicurazioni sulla vita. Non sono previsti ulteriori benefici pensionistici supplementari.

N. Ulteriori informazioni

La Società non ha previsto una politica retributiva specifica per gli Amministratori non esecutivi ed indipendenti. Per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi attualmente è attribuito un compenso fisso annuale pari a 5.000 euro per ciascun membro.

O. Riferimento a politiche retributive di altre società

La determinazione del livello di remunerazione è stato definito autonomamente dalla Società in base alle proposte del Consiglio di Amministrazione ma vi è comunque un continuo confronto con le prassi di mercato e di settore, facendo anche riferimento in forma non vincolante alla remunerazione di soggetti investiti della medesima carica in società e gruppi di dimensione, struttura e importanza comparabili.

SEZIONE II

La presente sezione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2014 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori, ai membri del collegio sindacale, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dal regolamento emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo Ceramiche Ricchetti.

Si noti che le tabelle 2 (stock-option), 3A (piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option) e 3B (piani di incentivazione monetari) previste dall'allegato 3A al regolamento Emittenti 11971/99 non sono presenti in quanto la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su stock-option o basato su strumenti finanziari diversi dai precedenti e/o monetari.

Viene inoltre fornita una tabella che indica le partecipazioni (Tabella 1 dello schema 7 ter), nella Società detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche, dai coniugi non legalmente separati, dai figli minori direttamente o indirettamente tramite controllate società fiduciarie, o per interposta persona, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

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

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

II.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione

I membri del CdA percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

Come stabilito nell'articolo 22 dello Statuto sociale, l'Assemblea degli azionisti delibera un ammontare globale dei compensi per la remunerazione di tutti gli amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche. Il CdA provvede poi, con l'astensione degli interessati, alla ripartizione dell'ammontare globale tra i diversi componenti

Si precisa inoltre che al momento, in relazione agli amministratori, sindaci, direttori generali e dirigenti strategici:

- non sono presenti specifici accordi che prevedano la corresponsione di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto;
- non sono presenti accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non

monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico;

- non sono stati stipulati contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;

- non esistono accordi che prevedono compensi per gli impegni di non concorrenza.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'Organo di Amministrazione, del collegio sindacale o di Direttore Generale, sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di amministrazione, dai membri del collegio sindacale e dai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio secondo i criteri indicati nell'Allegato 3 schema 7 bis al Regolamento Emittenti 11971/99.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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 <i>equità</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
AMMINISTRATORI												
Alfonso Panzani	Presidente e AD	1/1/14-31/12/14	2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				242,4	0,7 (*)					243,1		
(II) Compensi da controllate o collegate				12						12		
<i>(III) Totale</i>				<i>254,4</i>	<i>0,7 (*)</i>					<i>255,1</i>		
Anna Zannoni	Amministratore non esecutivo	1/1/14-31/12/14	2014									
(Ia) Compensi nella società che redige il bilancio per cariche ex art 2389 c.3 C.C.				6,4	0,7 (*)					7,1		
(Ib) Compensi nella società che redige il bilancio da retribuzione fissa lavoro dipendente				38,4						38,4		
(II) Compensi da controllate o collegate				104						104		
<i>(III) Totale</i>				<i>148,8</i>	<i>0,7 (*)</i>					<i>149,5</i>		
Andrea Zannoni	Amministratore non esecutivo	1/1/14-31/12/14	2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6,4	0,7 (*)					7,1		
(II) Compensi da controllate o collegate				104						104		
<i>(III) Totale</i>				<i>110,4</i>	<i>0,7(*)</i>					<i>111,1</i>		
Davide De Marchi	Amministratore non esecutivo	1/1/14-31/12/14	2014									
<i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>				<i>11,9</i>	<i>0,7 (*)</i>					<i>12,6</i>		
Franco Vantaggi	Amministratore Indipendente	1/1/14-31/12/14	2014									
<i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>				<i>11,4</i>	<i>0,7 (*)</i>					<i>12,1</i>		
COLLEGIO SINDACALE												
Giovanni Zanasi	Presidente	1/1/14-31/12/14	2015	18,7	5,2 (**)					23,9		
Gianluca Riccardi	Sindaco Effettivo	1/1/14-31/12/14	2015	12,5	5,2 (**)					17,7		
Rosa Pipitone	Sindaco Effettivo	1/1/14-31/12/14	2015	12,5	5,2 (**)					17,7		
<i>(*) gettoni di presenza</i>												
<i>(**) comitato per le parti correlate</i>												

2. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (schema n. 7 ter del Regolamento Emittenti)

Ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4 del Regolamento Emittenti si precisa che i componenti degli organi di amministrazione e di controllo detengono partecipazioni nella Società ovvero in società da questa controllate, come riepilogato nello schema seguente.

Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome			Azioni	Numero azioni	Numero azioni cedute	Azioni	% di possesso sul
Carica			al	acquisite		Al	capitale sociale
Ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	31/12/2013			31/12/2014	
Alfonso	Diretto	Gruppo Ceramiche Ricchetti SpA	540.000	-	-	540.000	0,660%
Panzani	Indiretto (coniuge)	Gruppo Ceramiche Ricchetti SpA	281.610	-		281.610	0,344%
Presidente CdA			821.610	-	-	821.610	1,004%
Zannoni	Indiretto *)	Gruppo Ceramiche Ricchetti SpA	51.076.730	-		51.076.730	62,414%
Anna e Andrea Amministratori non esecutivi							

*) Quote indivise e contestate ai tre eredi del defunto Cavaliere del Lavoro Oscar Zannoni a seguito atto di successione:

1/3 Loredana Panzani - coniuge

1/3 Anna Zannoni – figlia

1/3 Andrea Zannoni – figlio

Modena, 27 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Dott. Alfonso Panzani