

GRUPPO CERAMICHE RICCHETTI S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2018

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 29 marzo 2018)

<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 –(POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2018)

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 2017, nonché per la nomina del nuovo Organo Amministrativo.

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 29 marzo 2018 e la presente Relazione sulla Remunerazione viene posta all’esame e al voto consultivo non vincolante dell’Assemblea degli azionisti (di seguito l’ “**Assemblea**”) del prossimo 08 maggio 2018. 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 2017. Rispetto al precedente esercizio, fatta eccezione per quanto indicato al successivo Paragrafo E e L, la Società non ha modificato in maniera sostanziale la Politica sulla Remunerazione. 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 la suddivisione del compenso globale attribuito ai membri del Consiglio dall'Assemblea degli Azionisti, ove non vi abbia provveduto la stessa;
- d) determina, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (“**Amministratori Esecutivi**”);
- e) predispone 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 remunerazione, 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

In materia di remunerazioni, il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, e in particolare degli Amministratori Esecutivi, 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 e dello Statuto sociale.

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.

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, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici e/o variazioni retributive agli Amministratori esecutivi ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche, coinvolti nelle suddette operazioni straordinarie.

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.

In primo luogo e in linea con la remunerazione degli amministratori Esecutivi e non (inclusi i consiglieri indipendenti) attualmente in carica, la remunerazione degli Amministratori da nominarsi alla prossima Assemblea sarà costituita da un compenso annuale fisso complessivo determinato dall'Assemblea, la cui ripartizione, ai sensi di legge e di Statuto, è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

In secondo luogo, per i soli Amministratori Esecutivi, al fine di incentivare la loro permanenza nell'incarico e il perseguimento di obiettivi di creazione di valore nell'interesse della Società e degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre facoltà di prevedere, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, un compenso variabile, il cui riconoscimento è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi e *performance* da parte della Società, da attribuire agli Amministratori Esecutivi in funzione delle particolari cariche ricoperte, determinandone misura e i criteri in sede di approvazione del *budget*.

Nessuna remunerazione basata su strumenti finanziari della Società è invece attualmente prevista in favore degli amministratori.

I membri del Consiglio di Amministrazione beneficiano, inoltre, di un gettone di presenza definito in 150 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.

Attualmente, è stata attribuita (i) in favore di un dirigente appartenente alla c.d. “Prima Linea”, una componente variabile pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso non superiore al 15% di detta remunerazione; e (ii) in favore del Direttore Generale, una componente variabile di importo non superiore al 40% della propria remunerazione annua lorda fissa, da corrispondersi al raggiungimento di specifici obiettivi stabiliti per ogni esercizio.

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, o, per la struttura commerciale, erogati 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*.

Inoltre, al fine di incentivare la permanenza nel ruolo di Direttore Generale e il perseguimento dell’obiettivo di creazione di valore per gli azionisti, è stato attribuito in favore del nuovo Direttore Generale, in aggiunta alla remunerazione fissa e variabile, un’ulteriore componente variabile di lungo termine legata al raggiungimento, da parte della Società, di obiettivi di *performance* in termini di valore *dell’equity*. Tale componente, qualora dovuta, sarà liquidato dalla Società entro tre mesi dalla data di approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2021 ed è subordinata alla permanenza del Direttore Generale alle dipendenze della Società.

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

Nessuna remunerazione basata su assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari della Società è attualmente prevista in favore degli amministratori e/o Dirigenti con responsabilità strategiche.

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 (i) per gli Amministratori è disciplinato dalla normativa civilistica vigente, mentre (ii) per i Dirigenti con responsabilità strategiche è regolamentato dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (fatto salvo per quanto previsto al precedente Paragrafo E con riguardo alla parte variabile di lungo termine attribuita al Direttore Generale il cui riconoscimento è subordinato alla permanenza del relativo rapporto di lavoro).

Fatto salvo quanto sopra precisato relativamente al Direttore Generale, 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 4.000 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 - (POLITICHE RETRIBUTIVE ATTUATE NEL 2017)

La presente sezione illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2017 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.

Si segnala che, nel corso dell'esercizio 2017, sono intervenute le seguenti modifiche in relazione alla composizione del Consiglio di Amministrazione e al *cluster* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo:

- in data 18 dicembre 2017, l'Ing. Andrea Lodetti ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato ed è stato sostituito per cooptazione del dott. Maurizio

Piglione (cfr. Comunicato Stampa in pari data), il quale ha rinunciato all'attribuzione di un compenso per il periodo sino al 31 dicembre 2017;

- in data 21 dicembre 2017, l'Ing. Matteo Davoli è stato assunto dalla Società con il ruolo di Direttore Generale del Gruppo.

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 ⁽¹⁾;
- 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.

⁽¹⁾ Nell'ambito degli accordi raggiunti con l'Ing. Lodetti per la risoluzione consensuale del suo incarico di amministratore delegato, la Società ha riconosciuto allo stesso i seguenti importi lordi: (i) Euro 116.300,00 da versarsi entro il 30 aprile 2018 in quattro rate mensili a partire da gennaio 2018; (ii) Euro 135.000,00, da versarsi entro il 30 ottobre 2018 in sei rate mensili a partire dal 31 maggio 2018.

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 riportata la carica	Scadenza della Carica	Compensi Fissi	Compensi per partecipazione ai comitati	Compensi variabili non		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					
AMMINISTRATORI												
Andrea Zannoni (I) Compensi della Società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate o collegate (III) Totale	Presidente	01.01.2017/31.12.2017	2017	60 151,5 211,5	2,7 (*) 2,7 (*)					62,7 151,5 214,2		
Andrea Lodetti (I) Compensi della Società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate o collegate (III) Totale	Amministratore Delegato	01.01.2017/18.12.2017	2017	110,98 149,59 260,57						110,98 149,59 260,57		101 134,6 235,6
Maurizio Piglione (I) Compensi della Società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate o collegate (III) Totale	Amministratore Delegato	18.12.2017/31.12.2017	2017	(****)								
Anna Zannoni (Ia) Compensi della Società che redige il bilancio per cariche ex art 2359 c.3 CC (Ib) Compensi della Società che redige il bilancio da retribuzione fissa (II) Compensi da controllate o collegate (III) Totale	Amministratore non esecutivo	01.01.2017/31.12.2017	2017	12 23 187 222	2 (*) 2 (*)					14 23 187 224		
Davide De Marchi Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore non esecutivo	01.01.2017/31.12.2017	2017	12,5	2,7 (*)					15,2		
Franco Vantaggi Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore indipendente	01.01.2017/31.12.2017	2017	12	2,4 (*)	9 (**) (***)				23,4		
Annalisa Catelani Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore indipendente	01.01.2017/31.12.2017	2017	12,5	2,7 (*)	9,2 (**) (***)				24,4		
COLLEGIO SINDACALE												
Giovanni Zanasi	Presidente	01.01.2017/31.12.2017	2017	18,7						18,7		
Maurizio Tostati	Sindaco Effettivo	01.01.2017/31.12.2017	2017	12,5						12,5		
Rosa Pipitone	Sindaco Effettivo	01.01.2017/31.12.2017	2017	12,5						12,5		
(*) gettoni di presenza (**) comitato per le parti correlate (***) comitato per il controllo e rischi (****) Il dott. Piglione ha rinunciato ai propri compensi per il periodo 18.12.2017-31.12.2017												

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		Al		capitale sociale
Ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	31/12/2016			31/12/2017	
Zannoni Andrea (Presidente)							
Zannoni Anna (Amm.re non esecutivo)	Indiretto *)	Gruppo Ceramiche Ricchetti SpA	51.076.730	-		51.076.730	62,414%

*) Quote indivise e cointestate 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, 29 marzo 2018

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Dott. Andrea Zannoni