

# BIESSE GROUP

## Politica per la Remunerazione

<b>1.</b>	Premessa.....	3
<b>2.</b>	Obiettivi e Soggetti Rilevanti .....	3
<b>3.</b>	Linee Guida.....	3
<b>3.1</b>	Principi .....	3
<b>3.2</b>	Procedure .....	6

# POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI DEL GRUPPO BIESSE

## 1. PREMESSA

La presente Politica generale per le remunerazioni di Biesse S.p.A. ("**Biesse**" o la "**Società**") e delle società da essa controllate (collettivamente, il "**Gruppo**") - di seguito la "**Politica**" - è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 ("**TUF**") e dell'art. 6 del Codice di autodisciplina delle società quotate, come modificato nel luglio 2018 ("**Codice di Autodisciplina**"), tenendo altresì in considerazione quanto indicato dalle Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2004/913/CE, 2005/162/CE e 2009/385/CE. La Politica è stata approvata dal Consiglio di amministrazione della Società l'11 novembre 2011, modificata e integrata dal Consiglio di amministrazione della Società del 12 marzo 2015 e, successivamente, modificata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 13 marzo 2020, al fine di renderla conforme alle nuove disposizioni di legge e regolamentari applicabili. In tutti i suddetti casi le approvazioni sono avvenute su proposta del Comitato per la remunerazione di Biesse<sup>1</sup>.

## 2. OBIETTIVI E SOGGETTI RILEVANTI

La presente Politica stabilisce linee guida e principi per la definizione delle remunerazioni delle principali figure manageriali di Biesse e del Gruppo volti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e il Gruppo e a far sì che gli interessi del personale chiave siano allineati con il perseguimento dell'obiettivo prioritario di sostenibilità e di creazione di valore sostenibile per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. La Politica contribuisce a garantire il pieno coinvolgimento del Top Management e ne favorisce la stabilità, salvo il fisiologico ricambio.

La Politica delinea, in particolare, i criteri e le procedure a cui attenersi per determinare la remunerazione dei seguenti soggetti rilevanti (collettivamente, i "**Soggetti Rilevanti**"):

- (a) gli amministratori di Biesse e, all'interno del Consiglio di amministrazione della Società, gli amministratori esecutivi<sup>2</sup>, gli amministratori non esecutivi<sup>3</sup> e quelli indipendenti<sup>4</sup>;
- (b) i dirigenti del Gruppo con responsabilità strategiche (i "**Dirigenti Strategici**"), per tali intendendosi i dirigenti, come individuati dal Consiglio di amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività del Gruppo o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future dello stesso.<sup>5</sup>

## 3. LINEE GUIDA

### 3.1 Principi

Al fine di raggiungere gli obiettivi di cui al precedente Paragrafo 2, la Società ritiene che, alla luce delle caratteristiche dimensionali e organizzative del Gruppo e della natura del mercato in cui

<sup>1</sup> Si segnala che, al momento dell'originaria redazione della Politica, si è tenuto in considerazione il Codice di Autodisciplina all'epoca vigente, nel testo approvato nel marzo 2010.

<sup>2</sup> Per tali intendendosi gli amministratori esecutivi ai sensi del Paragrafo 2.C.1 del Codice di Autodisciplina.

<sup>3</sup> Per tali intendendosi gli amministratori diversi da quelli esecutivi.

<sup>4</sup> Per tali intendendosi gli amministratori in possesso dei requisiti di cui all'art. 147-ter del TUF e del Paragrafo 3 del Codice di Autodisciplina.

<sup>5</sup> Definizione contenuta nell'Allegato 1 al Regolamento Consob sulle operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010.

questo opera, nel determinare la remunerazione dei Soggetti Rilevanti debbano essere applicati i seguenti principi:

**3.1.1** la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici deve prevedere una componente fissa annua e una componente variabile, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, fermo restando che si ritiene opportuno prevedere che:

- (a) per gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche<sup>6</sup> all'interno del Consiglio di amministrazione di Biesse, la componente fissa lorda non sia superiore al 55% del totale dei compensi ("**Totale dei Compensi**") ad essi spettanti, per tale intendendosi la somma delle seguenti voci retributive:
  - (i) la componente fissa annua lorda della remunerazione; e
  - (ii) la componente variabile che tale amministratore esecutivo percepirebbe in caso di raggiungimento del massimo degli obiettivi di performance, eventualmente annualizzata nel caso di componenti variabili di medio-lungo termine e, nel caso di componenti variabili erogate in azioni o opzioni, determinando il relativo valore in denaro sulla base del prezzo corrispondente alla media ufficiale dei prezzi di quotazione dei titoli di Biesse nel mese precedente alla data di calcolo;
- (b) per gli altri amministratori esecutivi e per i Dirigenti Strategici, alla luce della minore autonomia decisionale, si ritiene opportuno prevedere una componente fissa lorda non inferiore al 60% e non superiore al 75% del Totale dei Compensi, in funzione dei ruoli rivestiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- (c) la componente variabile della remunerazione corrisponda, nel suo complesso e su base annualizzata, ad una percentuale della componente fissa lorda compresa tra un minimo del 30% e un massimo del 150%; si segnala che la componente variabile tiene anche in considerazione i criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, come eventualmente individuati nel c.d. bilancio di sostenibilità predisposto ai sensi del D.Lgs. 254/2016;
- (d) gli obiettivi quantitativi stabiliti per la componente variabile della remunerazione siano predeterminati, misurabili, sfidanti e raggiungibili;
- (e) per i Soggetti Rilevanti con minor grado di autonomia decisionale, vengano fissati anche obiettivi di natura qualitativa, al fine di poter misurare i comportamenti di questi soggetti all'interno dell'organizzazione e, in particolare, dei criteri per la valutazione delle performance in termini di leadership;
- (f) siano introdotti sia degli obiettivi di breve periodo, al fine di incentivare il raggiungimento dei risultati previsti dalla programmazione annuale, sia obiettivi di medio-lungo periodo, al fine di favorire l'allineamento degli interessi dei Soggetti Rilevanti a quelli degli azionisti, fermo restando che - su base annualizzata - la corresponsione di una porzione non inferiore al 40% (per gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche) e al 15% (per gli altri amministratori esecutivi e i Dirigenti Strategici) della componente variabile della remunerazione debba essere corrisposta in funzione del raggiungimento di quest'ultimi obiettivi;
- (g) gli obiettivi di medio-lungo periodo abbraccino un orizzonte temporale coincidente con quello del business plan del Gruppo e tengano in considerazione gli aggregati e/o le medie dei risultati dei singoli periodi che lo compongono, sia per incentivare il raggiungimento complessivo dei target ivi previsti sia per incoraggiare ulteriormente il conseguimento

---

<sup>6</sup>Non rientrano tra gli amministratori con particolari cariche quelli cui sono conferiti esclusivamente specifici incarichi.

degli obiettivi pianificati per ciascun esercizio intermedio;

- (h) una porzione pari ad almeno il 45% della componente variabile da erogarsi a seguito del raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo possa essere corrisposta attraverso l'assegnazione di azioni o di opzioni (anche virtuale) nell'ambito di piani di incentivazioni azionaria, con un periodo di maturazione o di vesting almeno triennale;
- (i) la corresponsione della porzione della componente variabile legata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo sia differita rispetto al momento in cui sorgono i presupposti per la sua erogazione, considerando tuttavia sia che i principi per la determinazione di tale porzione qui previsti già implicano la posticipazione della corresponsione della componente variabile rispetto agli esercizi in cui questa matura sia la necessità di rendere coerente il momento del pay out con la durata dei mandati dei consiglieri. E' possibile prevedere dei meccanismi di anticipazione di una parte della porzione della componente variabile legata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo (da dedurre dalle erogazioni dovute alla scadenza del piano di incentivazione), anche al fine di soddisfare particolari esigenze legate alla scadenza dei mandati di amministratore e/o all'assunzione di nuove risorse;
- (l) la parte variabile della remunerazione legata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo sia corrisposta esclusivamente qualora alla data dell'erogazione il rapporto organico o di lavoro dei Soggetti Rilevanti sia ancora in essere, salvo per specifiche deroghe in caso di risoluzione consensuale di detti rapporti;
- (m) la remunerazione degli amministratori esecutivi che detengono partecipazioni nel capitale della Società pari o superiori al 5% ovvero siano stretti familiari<sup>7</sup> di azionisti con partecipazioni superiori a tale soglia non preveda una componente variabile o azionaria, in considerazione del fatto che in tali circostanze non vi è necessità di applicare meccanismi volti ad allineare gli interessi di questi soggetti con quelli dei soci;
- (n) devono essere previsti dei meccanismi contrattuali che consentano alla Società di chiedere, in tutto o in parte, la restituzione di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;

**3.1.2** la remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli amministratori indipendenti non deve essere legata al raggiungimento di obiettivi qualitativi o quantitativi e deve essere adeguata alla carica e al ruolo svolto all'interno del Consiglio e dei Comitati previsti dal Codice di Autodisciplina;

**3.1.3** fatto salvo quanto previsto per legge e dai contratti collettivi nazionali, le eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo ovvero le eventuali indennità dovute ai Dirigenti Strategici in caso di risoluzione dei rapporti di lavoro non devono superare un numero predeterminato di annualità della componente fissa lorda dei compensi pari a 1,5;

**3.1.4** gli eventuali corrispettivi per i patti di non concorrenza non devono superare un importo pari al 40% del Totale dei Compensi;

**3.1.5** nell'ambito della remunerazione complessiva dei Soggetti Rilevanti possono essere previsti rimborsi spesa a piè di lista e possono essere assegnati, come fringe benefit, l'uso di automobili, abitazioni e telefoni aziendali, secondo quanto stabilito dalla policy aziendale. I Soggetti Rilevanti potranno inoltre essere inclusi tra i beneficiari di polizze per responsabilità civile degli

---

<sup>7</sup>Per "stretti familiari" si intendono quei familiari che ci si attende possano influenzare il, o essere influenzati dal, soggetto interessato. Essi possono includere: (a) il coniuge non legalmente separato e il convivente; (b) i figli e le persone a carico del soggetto, del coniuge non legalmente separato o del convivente (definizione contenuta nell'Allegato 1 al Regolamento Consob sulle operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato).

amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche e polizze mediche, con oneri a carico della Società;

**3.1.6** Non possono essere attribuiti bonus completamente discrezionali ai Soggetti Rilevanti, ferma restando tuttavia la possibilità di attribuire a tali figure in via eccezionale dei bonus tantum in relazione a specifiche operazioni straordinarie di particolare rilevanza strategica od operativa o in caso di raggiungimento da parte di Biesse o del Gruppo di obiettivi patrimoniali, economici o finanziari ritenuti dalla Società particolarmente significativi, previo il parere positivo del Comitato per la remunerazione e purché sia espletata la procedura prevista dal relativo regolamento per le operazioni con parti correlate.

## 3.2 Procedure

La remunerazione dei Soggetti Rilevanti sarà definita come segue:

### 3.2.1 Determinazione della remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione

I compensi degli amministratori saranno stabiliti come segue:

- (a) all'atto dell'insediamento o nella prima riunione utile successiva, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione, provvederà a determinare i compensi spettanti agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, agli altri amministratori esecutivi e a quelli indipendenti, ove applicabile nell'ambito dell'importo complessivo per la remunerazione dei consiglieri stabilito dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, ultimo comma, del codice civile;
- (b) la remunerazione dei nuovi amministratori esecutivi investiti di particolari cariche in sostituzione di quelli cessati o decaduti ovvero nominati in caso di integrazione del Consiglio di amministrazione sarà determinata da quest'ultimo, su proposta del Comitato per la remunerazione, nel corso della prima riunione in cui parteciperanno i nuovi consiglieri o nella prima seduta utile successiva;
- (c) la determinazione dei compensi previsti dalle precedenti lettere (a) e (b) sarà effettuata nel rispetto delle linee guida e dei principi stabiliti nella presente Politica, fermo restando la possibilità per il Consiglio di amministrazione di discostarsi eccezionalmente da detti criteri quando ciò sia condizione necessaria per attrarre nuovi talenti in azienda ovvero sorgano specifiche esigenze legate alla retention di particolari figure, previo il parere positivo del Comitato per la remunerazione e purché sia espletata la procedura prevista dal relativo regolamento per le operazioni con parti correlate;
- (d) la determinazione dei compensi e degli incentivi nell'ambito dei parametri indicati nel precedente Paragrafo 3 nonché la definizione degli obiettivi ivi indicati sarà effettuata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato per la remunerazione, tenendo in considerazione il ruolo aziendale dei Soggetti Rilevanti interessati, la remunerazione media di mercato, le specifiche esigenze di incentivazione e l'andamento della Società e del Gruppo;
- (e) eventuali bonus ai sensi del precedente Principio 3.1.6 saranno deliberati di volta in volta dal Consiglio di amministrazione in base alle proposte formulate dal Comitato per la remunerazione;
- (f) il Consiglio di amministrazione, e per l'esso l'amministratore a ciò delegato, si occuperanno della gestione dei programmi e dei piani di incentivazione;

- (g) le proposte del Comitato per la remunerazione saranno supportate da adeguata attività istruttoria, coinvolgendo nei lavori, ove possibile, anche membri del Collegio sindacale;
- (h) il Consiglio di amministrazione e/o il Comitato per la remunerazione potranno avvalersi di esperti in materia di politiche retributive indipendenti per le analisi a supporto della determinazione dei compensi dei componenti del Consiglio di amministrazione.

### **3.2.2 Determinazione della remunerazione dei Dirigenti Strategici**

- (a) La remunerazione dei Dirigenti Strategici viene stabilita dal Consiglio di amministrazione o dall'Amministratore delegato a ciò preposto, nel rispetto delle linee guida e dei principi stabiliti nella presente Politica, fermo restando la possibilità per il Consiglio di amministrazione o dell'Amministratore delegato preposto di discostarsi eccezionalmente da detti criteri quando ciò sia condizione necessaria per attrarre nuovi talenti in azienda ovvero sorgano specifiche esigenze legate alla retention di particolari figure. In tal caso, sarà acquisito il preventivo parere positivo del Comitato per la remunerazione e sarà espletata la procedura prevista dal relativo regolamento per le operazioni con parti correlate;
- (b) la determinazione dei compensi e degli incentivi nell'ambito dei parametri indicati nel precedente Paragrafo 3.1 sarà effettuata dal Consiglio di amministrazione o dall'Amministratore delegato preposto, tenendo in considerazione il ruolo aziendale dei Soggetti Rilevanti interessati, la remunerazione media di mercato, le specifiche esigenze di incentivazione e l'andamento della Società e del Gruppo;
- (c) eventuali bonus per i Dirigenti Strategici ai sensi del precedente Principio 3.1.6 saranno deliberati di volta in volta dal Consiglio di amministrazione, sentito il Comitato per la remunerazione;
- (d) il Consiglio di amministrazione, e per l'esso l'amministratore a ciò delegato, si occuperanno della gestione dei programmi e dei piani di incentivazione che hanno come destinatari i Dirigenti Strategici;
- (e) il Consiglio di amministrazione e/o l'Amministratore delegato preposto potranno avvalersi di esperti in materia di politiche retributive indipendenti per le analisi a supporto della determinazione dei compensi dei Dirigenti Strategici.

### **3.2.3 Ruolo di vigilanza del Comitato per la remunerazione**

Il Comitato per la remunerazione valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, e riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, presenziando attraverso il presidente e o un membro a ciò designato all'Assemblea annuale di approvazione del bilancio.

