

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DI BIESSE S.p.A.

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58

SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DI BIESSE S.P.A.

1.1 Premessa

Il Consiglio di amministrazione di Biesse S.p.A. ("**Biesse**", l' "**Emittente**" o la "**Società**") ha adottato l'11 novembre 2011 una politica per la remunerazione dell'Emittente e delle società da essa controllate (collettivamente, il "**Gruppo**") - di seguito la "**Politica**" - predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") e dell'art. 6¹ del Codice di autodisciplina delle società quotate ("**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 conforme all'aggiornamento del Codice di Autodisciplina del luglio 2015 ed implementa quanto previsto dal criterio applicativo 6.C.1 (f) dello stesso sulla possibilità di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione qualora le stesse siano state attribuite sulla base di dati rivelatisi successivamente manifestamente erronei. L'attuale Politica è altresì conforme alle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 49/2019 e dalla relativa normativa regolamentare applicabile.

I principi contenuti nella Politica riflettono ed elaborano quelli storicamente sviluppati da Biesse per soddisfare le proprie esigenze d'incentivazione e *retention* degli amministratori e dei dirigenti del Gruppo con responsabilità considerate strategiche ("**Dirigenti Strategici**") e che la Società ritiene si siano dimostrati efficaci nel tempo per il raggiungimento degli scopi perseguiti. Tali principi si basano sostanzialmente (i) su un peso significativo della componente variabile sul totale della remunerazione (modulata in funzione dei ruoli rivestiti dai beneficiari nell'ambito nel processo decisionale della Società); (ii) sulla corresponsione della parte variabile del compenso al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili di breve periodo (un anno, attraverso il programma di Management By Objectives - "**MBO**" - adottato dal Gruppo da più esercizi) e di medio-lungo periodo (attualmente attraverso il "*Long Term Incentive Plan 2018 – 2020 di Biesse S.p.A.*" - "**LTIP '18-'20**" - , approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 Maggio 2018)); (iii) sulla previsione di obiettivi di *performance* non economici (legati in particolare a valutazioni dei comportamenti in termini di *leadership*) per i soggetti con minore potere decisionale; (iv) sulla posticipazione del pagamento di una parte rilevante della componente variabile (nell'ambito dei piani di incentivazione di medio-lungo periodo) ad un momento successivo rispetto all'esercizio in cui maturano i relativi presupposti; (v) sulla mancata previsione, di norma, di indennità in caso di cessazione del rapporto organico o di lavoro ulteriori rispetto a quelle di legge; (vi) sulla mancata previsione di compensi variabili per gli amministratori con deleghe che siano anche azionisti rilevanti o stretti familiari degli stessi; (vii) sulla remunerazione fissa per gli amministratori non esecutivi e indipendenti.

Il Piano LTIP '18-'20, differisce del precedente (i.e. *Long Term Incentive Plan 2015 – 2017 di Biesse S.p.A.*" - "**LTIP '15-'17**"), in quanto prevede meccanismi di sola corresponsione di premi in denaro secondo i termini e le condizioni specificati nel relativo LTIP '18-'20 e basati sugli obiettivi definiti nel processo di pianificazione aziendale.

1.2 Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica

La Politica è stata originariamente approvata dal Consiglio di amministrazione della Società dell'11 novembre 2011, su proposta del Comitato per la remunerazione di Biesse (il "**Comitato per la Remunerazione**") allora in carica.

¹ All'epoca, art. 7 del Codice di Autodisciplina, nella versione approvata nel marzo 2010.

Quest'ultimo ha esaminato e approvato il contenuto della Politica nella riunione tenutasi il 28 ottobre 2011, anche alla presenza del Presidente del Collegio sindacale dell'Emittente, Dott. Giovanni Ciurlo.

La Politica è stata adeguata per recepire il citato criterio applicativo 6.C.1 (f) del Codice di Autodisciplina nel 2015 il 12/03/2015.

La Politica è stata ulteriormente modificata per recepire le previsioni del D.Lgs. 49/2019 e la relativa normativa regolamentare il 13 marzo 2020.

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione è costituito dai due amministratori indipendenti di Biesse: Dott.ssa Federica Palazzi e Prof. Avv. Elisabetta Righini. Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di presentare al Consiglio di amministrazione proposte per la remunerazione degli amministratori delegati, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso nonché di valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione e formulando al Consiglio raccomandazioni in generale.

Il Comitato per la Remunerazione, inoltre, 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.

Nel predisporre la Politica, Biesse si è avvalsa della consulenza legale dello Studio DLA Piper e ha preso anche in esame le politiche per la remunerazione di società comparabili. In particolare, sono state considerate le informazioni, disponibili al pubblico all'epoca dell'approvazione della Politica, relative a emittenti rientranti nel settore "Prodotti e Servizi Industriali" del Mercato Telematico Azionario gestito e organizzato da Borsa Italiana S.p.A. (ove possibile, segmento STAR) con assetti proprietari e caratteristiche di prodotto (macchinari e componenti meccaniche), dimensionali (in termini di fatturato e numero di dipendenti) e organizzative (forte internazionalizzazione) assimilabili a quelle di Biesse.

1.3 Finalità, durata della Politica e principi che ne sono alla base

Si riporta qui di seguito il testo integrale della Politica, come modificata nel 2020, in cui sono indicate le sue finalità e i principi di base e sono descritte le linee guida in materia di componenti fisse e variabili delle remunerazioni, di componenti variabili di breve e medio-lungo periodo, di benefici non monetari, di indennità in caso di cessazione del rapporto organico o di lavoro e di retribuzione degli amministratori in funzione del ruolo da essi rivestito nel Consiglio. Si segnala che la Politica avrà una durata di tre anni a decorrere dalla data di approvazione del bilancio chiuso il 31 dicembre 2019.

1.4 Eventuali cambiamenti rispetto alla politica da ultimo sottoposta all'Assemblea dei soci della Società

I principali cambiamenti intervenuti rispetto alla politica da ultimo sottoposta all'Assemblea degli Azionisti attengono alle novità introdotte dal D.Lgs. 49/2019, che ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2017/828 del 17 maggio 2017 (*Shareholders Rights Directive*), e alla relativa normativa regolamentare applicabile.

In particolare, si segnalano: (i) l'inserimento nella Politica anche dell'illustrazione dei criteri di determinazione del compenso per i membri dell'organo di controllo; (ii) l'inserimento, tra gli obiettivi per la determinazione della componente variabile della remunerazione, anche di obiettivi legati alla sostenibilità e alla responsabilità sociale d'impresa, come eventualmente individuati nel c.d. bilancio di sostenibilità predisposto ai sensi del D.Lgs. 254/2016; e (iii) l'inserimento della necessità di ottenere il parere positivo del Comitato per la remunerazione e di applicare la

procedura prevista dal regolamento per le operazioni con parti correlate in caso attribuzione a determinate figure di *bonus* in via eccezionale, nonché nel caso in cui ci si discosti dai criteri stabiliti dalla Politica al fine di attrarre nuovi talenti.

"POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI DEL GRUPPO BIESSE

I. 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 Biesse².

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 esecutivi³, gli amministratori non esecutivi⁴ e quelli indipendenti⁵;*
- (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.⁶*

² 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.

³ Per tali intendendosi gli amministratori esecutivi ai sensi del Paragrafo 2.C.1 del Codice di Autodisciplina.

⁴ Per tali intendendosi gli amministratori diversi da quelli esecutivi.

⁵ 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.

⁶ Definizione contenuta nell'Allegato 1 al Regolamento Consob sulle operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010.

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 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 cariche⁷ 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;*

⁷Non rientrano tra gli amministratori con particolari cariche quelli cui sono conferiti esclusivamente specifici incarichi.

- (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 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 familiari⁸ 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;*

⁸ 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).

(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 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 una 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."

1.5 Componente variabile della remunerazione

La componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici della Società e del Gruppo viene corrisposta al raggiungimento dei risultati economici e/o di obiettivi individuali prefissati, di natura finanziaria e non, nonché di sostenibilità e responsabilità sociale, riconducibili alle strategie di medio/lungo termine che l'azienda si prefigge, attraverso due meccanismi di incentivazione, di cui uno di breve periodo (MBO) e uno di medio-lungo periodo (ad oggi, il LTIP 2018 -2020 di cui in premessa, approvato dal Consiglio di Amministrazione a seguito di parere favorevole da parte del Comitato per la Remunerazione in carica la cui componente variabile è corrisposta esclusivamente in denaro). Essendo il LTIP 2018-2020 un piano di incentivazione esclusivamente monetario e non azionario, non si è resa necessaria una delibera assembleare ma esclusivamente una del Consiglio di Amministrazione societario, in conformità all'interpretazione data da Consob all'114-bis TUF tramite comunicazione emessa in data 4 maggio 2007, che - in relazione agli obblighi di delibera in assemblea e pubblicazione di informazioni- recita: "Non sono invece da ritenere inclusi i piani che offrono una somma in denaro a fronte della performance aziendale evidenziata da indici gestionali quali l'Ebitda o l'Utile netto".

(a) MBO

L'MBO prevede l'assegnazione di un bonus annuale in base al raggiungimento di obiettivi quantitativi (obiettivi di *cash flow* e EBITDA) nonché di obiettivi qualitativi (valutazione della *performance* dei beneficiari sotto il profilo della *leadership*), secondo parametri previsti dal relativo regolamento.

Il diritto al Premio è disciplinato dai seguenti principi:

- condizione di accesso legata al raggiungimento degli obiettivi economici/finanziari annuali di Gruppo, con previsione di un valore soglia al di sotto del quale il diritto al Premio corrispondente decade;
- obiettivi diversificati tra ruoli di Enterprise Excellence e di Governance;
- per le funzioni di Enterprise Excellence gli obiettivi assegnati devono sempre assicurare la redditività della divisione cui il ruolo appartiene, secondo il principio del *cascading*;
- per le funzioni di Governance gli obiettivi assegnati devono assicurare la realizzazione dei progetti strategici definiti dal CDA;
- la pagabilità è determinata secondo un criterio proporzionale, salva la previsione di soglie minime e massime.

b) Long Term Incentive Plan (LTIP)

Il consiglio di Amministrazione in data 14 Maggio 2018 ha approvato un piano di incentivazione a medio-lungo periodo destinato agli amministratori esecutivi (che non rivestano la qualità di socio) ed ai dirigenti strategici denominato "Long Term Incentive Plan 2018 - 2020 di Biesse S.p.A."; tale piano prevede l'erogazione di premi in denaro ai beneficiari subordinatamente al raggiungimento di obiettivi economico finanziari da parte della Società (obiettivi di *cash flow* e EBITDA).

Nei casi di piano di incentivazione a medio-lungo periodo con assegnazione di azioni (diversi, dunque, dall'attuale LTIP '18-20 che prevede meccanismi di sola corresponsione di premi in denaro), le informazioni sul periodo di *vesting* e sulle condizioni per la corresponsione delle azioni, sono definite nel documento informativo redatto dalla Società ai sensi degli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti e pubblicato sul sito Internet della Società e presso Borsa Italiana S.p.A

I termini e le condizioni dell'MBO e dei LTIP sono conformi ai principi e alle linee guida previsti dalla Politica.

Il diritto a ricevere i premi derivanti da MBO e LTIP è subordinato alla circostanza che il rapporto di lavoro sia in essere alla data di pagamento degli stessi e, laddove strettamente correlati al ruolo specifico ricoperto, al mantenimento di tale ruolo alla stessa data. Il venir meno di una delle due condizioni comporta la decadenza dal diritto.

1.6 Coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie

I componenti del Consiglio di amministrazione beneficiano di una copertura assicurativa per responsabilità civile derivante dalla carica. Alcuni di essi godono di polizze mediche con oneri a carico della Società.

1.7 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

La Politica non prevede clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari assegnati per cui, una volta acquisiti definitivamente dai beneficiari, questi ultimi potranno disporre liberamente senza vincoli di periodo.

1.8 Indennità in caso di cessazione del rapporto

Non sussistono rapporti che prevedono indennità o trattamenti di fine rapporto diversi da quelli previsti per legge o dai contratti collettivi nazionali, né impegni di non concorrenza.

1.9 Organi di controllo

I compensi per il Collegio sindacale vengono determinati dall'Assemblea della Società su base fissa per l'intera attività svolta.

La Società prevede anche un rimborso delle spese documentate.

SEZIONE II - COMPENSI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI STRATEGICI

Vengono riportate qui di seguito le informazioni relative alla remunerazione percepita nel corso dell'esercizio al 31 dicembre 2019 da parte dei componenti del Consiglio di amministrazione di Biesse e dei Dirigenti Strategici, con la precisazione che poiché l'Emittente è qualificabile come società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera (f), del Regolamento Consob sulle operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato, le informazioni sui Dirigenti Strategici sono fornite in forma aggregata.

Si segnala che nel 2019 la Società ha individuato 6 Dirigenti Strategici, che rivestono il ruolo di Direttore Generale, Direttore Industriale Divisione Legno, Direttore della Divisione Vetro, Direttore Divisione Meccatronica, Direttore Finanziario di Gruppo e Direttore Organization & HR Officer.

PARTE PRIMA - COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI

2.1 Composizione della remunerazione

La remunerazione degli amministratori di Biesse e dei Dirigenti Strategici al 31 dicembre 2019 risulta composta dalle seguenti voci, fermo restando che non tutti i soggetti all'interno della medesima categoria godono di tutte le singole componenti.

La remunerazione degli Amministratori e Dirigenti Strategici consente il raggiungimento di obiettivi differenziati in funzione delle voci che la compongono. La componente Fissa è finalizzata a remunerare le competenze, l'esperienza ed il contributo richiesto dal ruolo. La componente di Incentivazione di Breve Termine (MBO) incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di tipo economico-finanziario fissati nel budget, nonché di ulteriori obiettivi annuali di natura non economica. La componente di incentivazione di Lungo Termine (LTI) è finalizzata ad allineare, nel lungo termine, l'azione del management con gli interessi degli azionisti e con il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico, nonché ad assicurare la stabilità della compagine manageriale del Gruppo.

Cariche	Fisso	Variabile		Benefit	Indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro
		B ¹	M/L ²		
Amministratori esecutivi con cariche e soci oltre il 5% ³	√			√	
Amministratori esecutivi con cariche	√	√	√	√	
Amministratori esecutivi	√	√	√	√	
Amministratori non esecutivi	√	√	√	√	
Amministratori indipendenti	√				
Dirigenti Strategici	√	√	√	√	

¹Componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di breve periodo

²Componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo

³Inclusi i familiari di soci che posseggono una partecipazione superiore al 5% nella Società

Nell'anno 2019, gli obiettivi assegnati a ciascun Dirigente Strategico, nel rispetto dei principi enunciati al Punto 1.5 lettera a), sono stati mediamente raggiunti al 50%.

Le singole componenti della remunerazione sono attribuite alle diverse categorie di amministratori di Biesse sopra riportate e ai Dirigenti Strategici coerentemente con quanto previsto dalla Politica.

Per maggiori informazioni sulle componenti variabili della remunerazione degli amministratori di Biesse e dei Dirigenti Strategici, si rinvia al precedente Paragrafo 1.5.

I *benefit* assegnati agli amministratori di Biesse e ai Dirigenti Strategici consistono, a seconda dei casi, nell'uso di automobili, abitazioni e telefoni aziendali.

Per maggiori informazioni sulle componenti della remunerazione spettanti ai singoli amministratori di Biesse e ai Dirigenti Strategici, si rinvia alle tabelle di dettaglio di cui alla Parte Seconda della presente Sezione.

2.2 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro

Non sono previste indennità a favore degli amministratori di Biesse o dei Dirigenti Strategici in caso di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro, salvo quanto previsto ai sensi di legge.

2.3 Deroghe alla Politica

Non ci sono state deroghe ai criteri applicati nella Politica in materia di remunerazione.

2.4 Meccanismi di correzione della componente variabile della remunerazione

Non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile.

2.5 Tabella di confronto per gli ultimi cinque esercizi

La Variazione annuale del compenso di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente:

Nome e Cognome	2015 vs 2014	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018
Giancarlo Selci	+92%	nv	nv	+22%	nv
Roberto Selci	+1%	nv	nv	+18%	nv
Alessandra Parpajola	+%	nv	nv	+39%	+0,5%
Stefano Porcellini	-1%	+28%	nv	+36%	nv
Silvia Vanini					
Giovanni Chiura	nv	nv	nv	nv	nv
Federica Palazzi	nv	nv	nv	nv	nv
Elisabetta Righini	nv	nv	nv	nv	nv

Variazione annuale della remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione della Relazione.

	2015 vs 2014	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018
Dirigenti Strategici	-15%	+4%	+0,5%	+24%	+9%

Variatione annuale dei risultati della Società;

	<i>2014</i>	<i>2015 vs 2014</i>	<i>2016 vs 2015</i>	<i>2017 vs 2016</i>	<i>2018 vs 2017</i>	<i>2019 vs 2018</i>
Ricavi	427,1 Mil	+22%	+19%	+12%	+7%	-5%
EBITDA	39,6	+62%	+18%	+18%	+4%	-17%
EBIT	24,8	+76%	+26%	+15%	+0,5%	-54%
Risultato netto	13,8	+53%	+40%	+45%	+2%	-70%

**PARTE SECONDA: DETTAGLIO DELLE REMUNERAZIONI PERCEPITE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI DIREZIONE,
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI BIESSE E DAI DIRIGENTI STRATEGICI NELL'ESERCIZIO 2019**

Tabella 1: Dettaglio delle remunerazioni percepite dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in Euro)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO IN CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA NELL'ANNO 2018	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					
AMMINISTRATORI DI BIESSE												
ROBERTO SELCI	Amm. Delegato	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				830.000,00 ¹	NA	NA	NA	13.361,73	NA	843.361,73	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				20.706,85 ²	NA	NA	NA	-	NA	20.706,85	NA	NA
Totale				850.706,85				13.361,73		864.068,58		
GIANCARLO SELCI												
GIANCARLO SELCI	Presidente	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				850.000,00 ³	NA	NA	NA	4.087,47	NA	854.087,47	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				1.000,00 ⁴	NA	NA	NA	-	NA	1.000,00	NA	NA
Totale				851.000,00				4.087,47		855.087,47		
ALESSANDRA PARPAJOLA												
ALESSANDRA PARPAJOLA	Consigliere Delegato	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				330.000,00 ⁵	NA	NA	NA	12.195,69	NA	342.195,69	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				21.416,51 ⁶	NA	NA	NA	-	NA	21.416,51	NA	NA
Totale				351.416,51				12.195,69		363.612,20		
STEFANO PORCELLINI												
STEFANO PORCELLINI	Amministratore e Direttore Generale	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				532.830,50 ⁷	NA	119.412,23 ⁹	NA	4.893,60	2.380,00 ¹⁰	659.516,33	Cfr. Tabelle 2 e 3	NA
Compensi da controllate e collegate				3.413,70 ⁸	NA	NA	NA	-	-	3.413,70	NA	NA
Totale				536.244,20		119.412,23		4.893,60	2.380,00	662.930,03		
SILVIA VANINI												
SILVIA VANINI	Consigliere ¹⁹ e Chief ²⁰ Organization & HR Officer	dal 01.05.2019 al 31.12.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				117.918,75 ¹¹	NA	NA	NA	3.808,46	NA	121.727,27	Cfr. Tabelle 2 e 3	NA
Compensi da controllate e collegate				-	NA	NA	NA	NA	NA	-	NA	NA
Totale				117.918,75	NA	NA	NA	3.808,46	NA	121.727,27		

ELISABETTA RIGHINI	Consigliere Ind.	dal 01.01.2018 al 31.12.2018	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00 ¹²	4.000,00 ¹⁴	NA	NA	NA	NA	24.000,00	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				-	-	NA	NA	NA	NA	-	NA	NA
Totale				20.000,00	4.000,00					24.000,00		

PALAZZI FEDERICA	Consigliere Ind.	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00 ¹³	4.000,00 ¹⁴	NA	NA	NA	NA	24.000,00	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				-	-	NA	NA	NA	NA	-	NA	NA
Totale				20.000,00	4.000,00					24.000,00		

CHIURA GIOVANNI	Consigliere Ind.	dal 24.04.2018 al 31.12.2018	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				20.000,00 ¹⁵	NA	NA	NA	NA	NA	20.000,00	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				-	-	NA	NA	NA	NA	-	NA	NA
Totale				20.000,00	NA					20.000,00		

SINDACI

PAOLO DE MITRI	Presidente	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				71.405,78 ¹⁶	NA	NA	NA	NA	NA	71.405,78	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				-	NA	NA	NA	NA	NA	-	NA	NA
Totale				71.405,78						71.405,78		

SILVIA CECCHINI	Sindaco effettivo	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				44.000,00	NA	NA	NA	NA	NA	44.000,00	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				-	NA	NA	NA	NA	NA	-	NA	NA
Totale				44.000,00						44.000,00		

CLAUDIO SANCHIONI	Sindaco effettivo	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				18.805,48	NA	NA	NA	NA	NA	18.805,48	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				-	NA	NA	NA	NA	NA	-	NA	NA
Totale				18.805,48						18.805,48		

DARIO DE ROSA	Sindaco Supplente	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del bilancio al 31.12.2020									
Compensi nella società che redige il bilancio				25.194,52	NA	NA	NA	NA	NA	25.194,52	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				-	NA	NA	NA	NA	NA	-	NA	NA
Totale				25.194,52						25.194,52		

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE												
DIRIGENTI STRATEGICI (IN AGGREGATO)												
Compensi nella società che redige il bilancio				364.818,18 ¹⁷	NA	89.742,67 ⁹	NA	12.968,47	1.615,00 ¹⁰	469.144,32	Cfr. Tabella 2 e 3	NA
Compensi da controllate e collegate				210.393,51 ¹⁸	NA	24.088,12 ⁹	NA	3.275,54	-	237.757,17	NA	NA
Totale				575.211,69		113.830,79		16.244,01	1.615,00	706.901,49		

(1) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (presidente, amministratore delegato, ecc.): €830.000,00; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €0;

(2) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €706,85; (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (presidente, amministratore delegato, ecc.): €20.000,00; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €0;

- (3) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (presidente, amministratore delegato, ecc.): €850.000,00; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €0;
- (4) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (presidente, amministratore delegato, ecc.): €1.000,00; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €0;
- (5) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (presidente, amministratore delegato, ecc.): €330.000,00; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €0;
- (6) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (presidente, amministratore delegato, ecc.): €21.416,51; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €0;
- (7) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (presidente, amministratore delegato, ecc.): €80.000,00; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €452.830,50;
- (8) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (presidente, amministratore delegato, ecc.): €3.413,70; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €0;
- (9) Bonus derivante da MBO (cfr. colonna "Bonus dell'anno 2019 (€) – Erogabile/Erogato" – Tabella 3B);
- (10) Indennità forfetaria trasferita prevista da ccnl non avente carattere di continuità;
- (11) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €13.424,66; (b) compensi ricevuti come amministratore indipendente: €0; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €104.494,09;
- (12) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti compensi come amministratore indipendente: €20.000,00; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €0;
- (13) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti compensi come amministratore indipendente: €20.000,00; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €0;
- (14) E' membro del Comitato per il controllo interno e del Comitato per la remunerazione. Il compenso è corrisposto per la partecipazione a tutti i comitati di cui l'amministratore è membro.
- (15) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti compensi come amministratore indipendente: €20.000,00; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €0;
- (16) Include rimborsi per spese documentate
- (17) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €0; (b) compensi ricevuti compensi come amministratore indipendente: €0; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi: €364.818,18;
- (18) di cui: (a) emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti: €580,82; (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (presidente, amministratore delegato, ecc.): €48.758,91; (c) gettoni di presenza: €0; (d) rimborsi spese forfettari: €0; (e) retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri fiscali e contributivi, complessivamente: € 161.053,78;
- (19) Carica ricoperta dalla data del 01.05.2019
- (20) Ruolo ricoperto dalla data del 01.04.2019

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza a dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di Strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato alla assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e Tipologia Strumenti finanziari		Valore alla data di maturazione
STEFANO PORCELLINI	AMMINISTRATORE DIRETTORE GENERALE													
Compensi nella Società che redige Il bilancio			NA	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA	NA
Compensi da controllate e collegate			NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale			NA	NA	NA					NA	NA	NA	NA	NA
SILVIA VANINI	CONSIGLIERE ¹ E CHIEF ² & ORGANIZATION & HR OFFICER													
Compensi nella Società che redige Il bilancio			NA	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA	NA
Compensi da controllate e collegate			NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale			NA	NA	NA					NA	NA	NA	NA	NA
DIRIGENTI STRATEGICI (dato aggregato)														
Compensi nella Società che redige Il bilancio			NA	NA	NA	NA	NA	NA		NA	NA	NA	NA	NA
Compensi da controllate e collegate			NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale			NA	NA	NA					NA	NA	NA	NA	NA

(1) Carica ricoperta dalla data del 01.05.2019

(2) Ruolo ricoperto dalla data del 01.04.2019

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

BENEFICIARI		PIANO	BONUS DELL'ANNO 2019 (€)			BONUS DI ANNI PRECEDENTI (€)			ALTRI BONUS (€)
NOME E COGNOME	CARICA		EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/EROGATO	ANCORA DIFFERITI	
STEFANO PORCELLINI	AMMINISTRATORE E DIRETTORE GENERALE								
		<i>Long Term Incentive Plan 2018-2020 di Biesse¹</i>	NA	266.839,25 ₃	NA ⁴	NA	NA	NA	
		<i>MBO²</i>	119.412,23 ⁵	62.517,97	Aprile 2020	NA	NA	NA	
		<i>Compensi da controllate e collegate</i>	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
		<i>Totale</i>	119.412,23	386.251,48		NA	NA	NA	
VANINI SILVIA	CONSIGLIERE ⁷ E CHIEF ORGANIZATION & HR OFFICER ⁸								
		<i>Long Term Incentive Plan 2018-2020 di Biesse¹</i>	NA	80.000,00 ₃	NA ⁴	NA	NA	NA	
		<i>MBO²</i>	NA ⁵	42.458,68	Aprile 2020	NA	NA	NA	
		<i>Compensi da controllate e collegate</i>	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
		<i>Totale</i>	NA	122.458,68		NA	NA	NA	
DIRIGENTI STRATEGICI (DATO AGGREGATO)									
		<i>Long Term Incentive Plan 2018-2020 di Biesse¹</i>	NA	157.062,56 ⁴	NA ⁵	NA	NA	NA	
		<i>Long Term Incentive Plan 2019-2020 di HSD²</i>	NA	100.614,01 ⁴	NA ⁵	NA	NA	NA	
		<i>MBO³</i>	89.742,67 ⁶	61.578,01	Aprile 2020	NA	NA	NA	
		<i>Compensi da controllate e collegate</i>	24.088,12 ⁶	24.712,84	Aprile 2020	NA	NA	NA	
		<i>Totale</i>	113.830,79	343.967,42		NA	NA	NA	

(1) Il "Long Term Incentive Plan 2018 - 2020 di Biesse S.p.A." è attualmente il piano di incentivazione di medio - lungo periodo e prevede, al raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari e di *performance* individuati nel Piano stesso, l'erogazione di un premio in denaro. Per maggiori informazioni sul "Long Term Incentive Plan 2018 - 2020 di Biesse S.p.A.", si veda il relativo Regolamento disponibile sul sito www.biessegroupp.com area Investor Relations

(2) Il "Long Term Incentive Plan 2019 - 2020 di HSD S.p.A." è attualmente il piano di incentivazione di medio - lungo periodo specifico della nostra Divisione meccatronica e prevede, al raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari e di *performance* individuati nel Piano stesso, l'erogazione di un premio in denaro ed è disciplinato con specifico Regolamento avente caratteristiche identiche a quelle del "Long Term Incentive Plan 2018 - 2020 di Biesse S.p.A."

(3) L'MBO è il piano di incentivazione del Gruppo Biesse di breve periodo.

(4) Importo base del premio attribuito al destinatario. L'effettiva erogazione del bonus è subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi economico-finanziari e di *performance* nel periodo di validità del "Long Term Incentive Plan 2018 - 2020 di Biesse S.p.A." e del "Long Term Incentive Plan 2019 - 2020 di HSD S.p.A."

L'effettivo importo del bonus erogato può essere compreso tra l'85% e il 125% dell'importo base, in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

(5) Non è possibile determinare il periodo di differimento alla data della presente Relazione sulla remunerazione poiché la data di maturazione del diritto a ricevere il bonus può variare. Ai sensi del "Long Term Incentive Plan 2018 .2010 di Biesse S.p.A." e del "Long Term Incentive Plan 2019 - 2020 di HSD S.p.A.", il diritto a percepire il bonus matura secondo un meccanismo che prevede che, entro 20 giorni dalla data di approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2020, i beneficiari ricevano, ove sussistano le relative condizioni, la proposta di *pay out*, che deve essere accettata da ciascuno di essi, a pena di decadenza, entro i successivi 10 giorni. La data di ricevimento dell'accettazione della proposta di *pay out* da parte di Biesse è la data di maturazione del diritto. La maturazione del diritto avviene, in ogni caso, trascorsi i tre esercizi 2018 - 2020 e sulla base del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano nel triennio. L'effettiva corresponsione del bonus è prevista contestualmente all'erogazione della remunerazione del secondo mese successivo all'approvazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2020.

(6) MBO relativo all'anno 2018 corrisposto nel 2019.

(7) Carica ricoperta dalla data del 01.05.2019

(8) Ruolo ricoperto dalla data del 01.04.2019

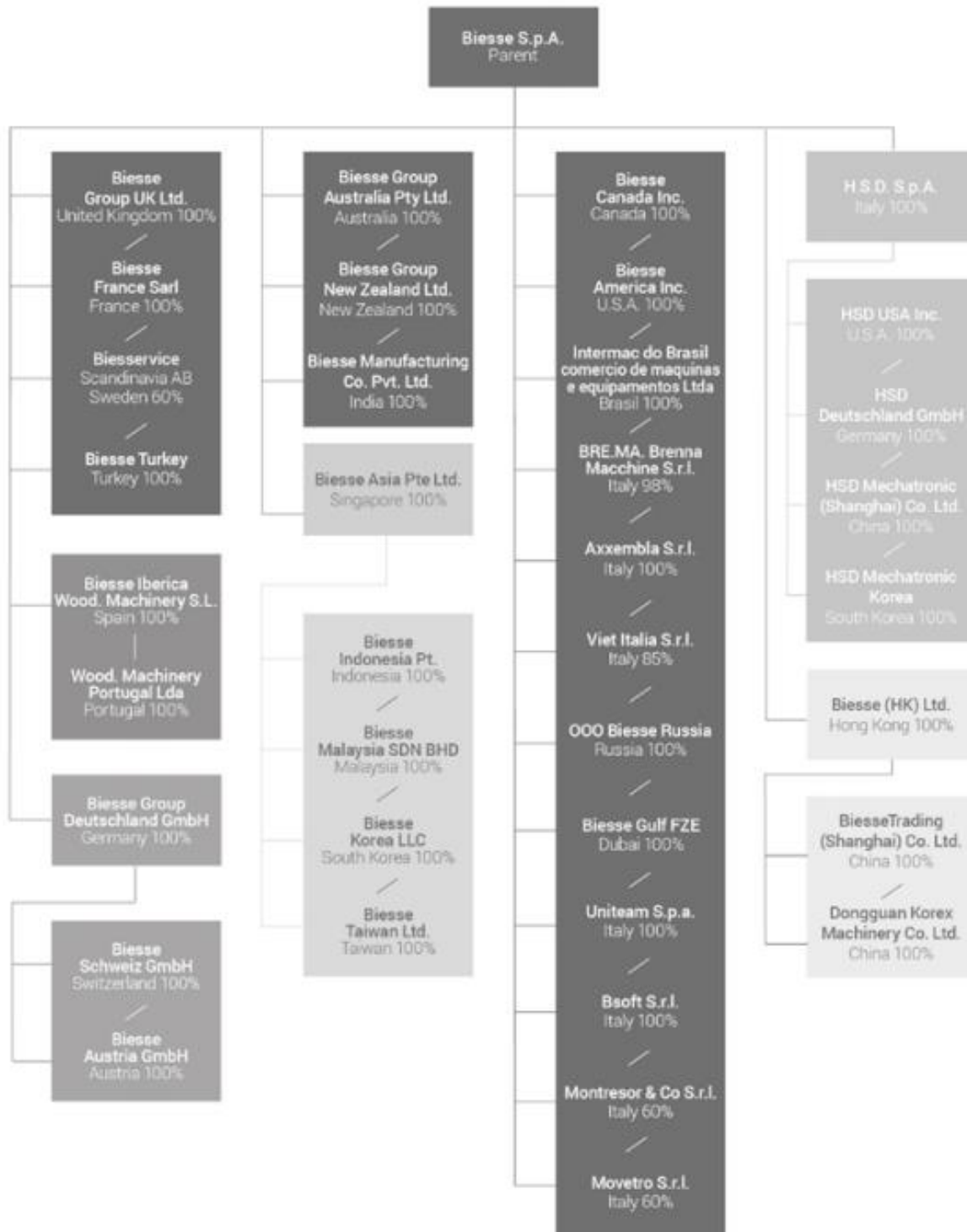
INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DETENUTE, NELLA SOCIETÀ E NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE, DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI, DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NONCHÉ DAGLI STRETTI FAMILIARI

Partecipazioni detenute, nella Società e nelle società controllate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli stretti familiari al 31/12/2019:

Cognome	Nome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
Selci	Roberto	Presidente Consiglio di Amministrazione	BIESSE S.p.A.	0	/	/	0
Selci (tramite Bi.Fin srl)	Giancarlo	Amministratore Delegato	BIESSE S.p.A.	13.970.500	/	/	13.970.500
Parpajola	Alessandra	Consigliere di Amministrazione	BIESSE S.p.A.	0	/	/	0
Porcellini	Stefano	Consigliere di Amministrazione	BIESSE S.p.A.	1000	3530(1)	3530	0
Vanini	Silvia	Consigliere di Amministrazione		/	/	/	0
Righini	Elisabetta	Consigliere indipendente	BIESSE S.p.A.	0	/	/	0
Palazzi	Federica	Consigliere indipendente	BIESSE S.p.A.	0	/	/	0
Chiura	Giovanni	Consigliere indipendente	BIESSE S.p.A.	0	/	/	0

(1) Azioni assegnate dall'azienda nell'ambito del Long Term Incentive 2015-2017

Inoltre il Sig. Giancarlo Selci, che controlla Biesse S.p.A. per il tramite di Bi.fin Srl, al 31/12/2019 controlla altresì le società di cui all'organigramma che segue:



Partecipazioni detenute, nella Società e nelle società controllate dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dagli stretti familiari

Numero di dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
I(1)	BIESSE S.p.A	1000	/	/	1000

(1) Il dirigente in questione ha cessato il suo rapporto di lavoro con Biesse S.p.A. nell'aprile 2019