



**BORGOSIESIA**  
1873

# RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPONDI

(REDACTA AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL D. LGS  
58/1998 E DELL'ART. 84-QUATER DEL  
REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB)

## ESERCIZIO 2022

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI  
BORGOSIESIA S.P.A. IN DATA

29 MARZO 2023

## Sommario

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE</b>	<b>4</b>
1. La Governance delle Politiche di Remunerazione	4
2. Le Politiche di Remunerazione di Borgosesia	5
2.1. La Remunerazione dei componenti degli Organi Societari	6
2.2. La Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	7
2.3. La Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	11
2.4. Altre forme di remunerazione	12
2.5. Altre disposizioni	13
<b>SEZIONE II - COMPENSI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI STRATEGICI</b>	<b>15</b>
<b>PARTE PRIMA - COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI</b>	<b>15</b>
1.1 Composizione della remunerazione	15
1.2 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro	15
1.3 Deroghe alla Politica	15
1.4 Meccanismi di correzione della componente variabile della remunerazione	15
1.5 Tabella di confronto degli ultimi cinque esercizi della variazione annuale dei compensi, dei risultati della società e della remunerazione media dei dipendenti nell'esercizio 2022 (in Euro)	16
<b>PARTE SECONDA: .. DETTAGLIO DELLE REMUNERAZIONI PERCEPITE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI DIREZIONE, AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI BORGOSIESIA S.p.A. (LA "SOCIETÀ") NELL'ESERCIZIO 2022</b>	<b>18</b>
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	18
Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo di Borgosesia S.p.A.	21
Tabella 3: Piani di incentivazione monetaria per i componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo di Borgosesia S.p.A. 2022	21

## PREMESSA

### Riferimenti normativi

Il presente documento è stato predisposto da Borgosesia S.p.A. in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, ovvero nel rispetto dell'art. 84-quarter del Regolamento Emittenti.

Considerate le dimensioni e la struttura organizzativa della Società, Borgosesia ha implementato la presente Relazione sulla remunerazione anche nel rispetto dei principi indicati nell'art. 5 del nuovo Codice di Corporate Governance, ove ritenuti applicabili.

Il Presente documento è sottoposto al voto dell'Assemblea dei Soci come definito dal D. Lgs. n.49/2019 che recepisce la **"Shareholder Rights Directive II"** o anche **"SRD II"**, e nelle modalità indicate al capoverso successivo.

### Struttura della Relazione

Il presente documento è strutturato in due sezioni ai sensi del TUF:

- I. la **prima sezione** definisce le Politiche di Remunerazione adottate da Borgosesia S.p.A., definendo le regole e le modalità operative delle remunerazioni fisse e variabili, finalizzate alla sana e prudente gestione del capitale e del rischio, attuale e prospettico.

La **Sezione I** è sottoposta al voto "vincolante" dell'Assemblea dei Soci come indicato dalla SRD II.

- II. la **seconda sezione** è strutturata a sua volta in due parti: la prima parte (1) descrive le modalità analitiche di applicazione delle Politiche di remunerazione dello scorso anno, ovvero il processo seguito dagli Organi e dalle strutture aziendali coinvolte nell'implementazione delle Politiche di remunerazione descritte alla sezione I del presente documento. La seconda parte (2) dettaglia i compensi dei destinatari delle Politiche di remunerazione come definito dalle tavole dell'allegato 3A – Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti.

La **sezione II**, relativa ai compensi corrisposti, è sottoposta al voto "non vincolante" dell'Assemblea dei Soci ai sensi della SRD II.

### Finalità delle Politiche di remunerazione

Le Politiche di remunerazione di Borgosesia (Sezione I) sono state strutturate con l'obiettivo ultimo di assicurare il successo sostenibile nel medio/lungo periodo per la Società, ovvero per tutti gli Stakeholder individuati da Borgosesia.

In particolare, nella definizione delle modalità operative di assegnazione, valutazione ed erogazione della componente fissa e variabile dei destinatari, Borgosesia tiene in considerazione i valori cui si ispira, quali:

- la sana e prudente gestione del rischio;
- la correttezza e la trasparenza nella *disclosure* verso il pubblico;
- la valorizzazione del proprio capitale umano.

## SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

### 1. La Governance delle Politiche di Remunerazione

Di seguito è descritto il processo di governance che Borgosesia periodicamente segue ai fini della Revisione della presente Relazione in materia di Politiche di remunerazione e dei compensi corrisposti, ovvero il ruolo e le responsabilità dei principali attori coinvolti in tale processo.

Nella Sezione II – parte prima - è consuntivato in modo chiaro e trasparente il dettaglio dei ruoli svolti dai presenti attori nella predisposizione della struttura e dei contenuti del presente documento.

#### Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci ha il compito principale di determinare il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione, nelle modalità indicate dagli artt. 2364 e 2389 del Codice civile, se non previste dallo Statuto Sociale.

L'Assemblea:

- esprime voto vincolante sulla Sezione I della presente relazione nonché su piani di compensi basati su strumenti finanziari per gli Amministratori e i dipendenti di qualsiasi ordine e grado;
- esprime voto non vincolante sulla sezione II del presente documento, con frequenza annuale, come previsto dalla normativa applicabile.

#### Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere non vincolante del Comitato Remunerazioni di Borgosesia:

- rivede annualmente ed approva la Relazione sulla remunerazione ed i compensi corrisposti;
- individua e rivede il perimetro dei “Dirigenti con responsabilità strategiche”;
- predispone eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, come indicato dall'art. 114-bis del TUF;
- determina i compensi degli Amministratori con particolari cariche, se previsto dallo Statuto;
- è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di remunerazione e del relativo processo di governance da seguire.

#### Il Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni (“il **Comitato**”) di Borgosesia è un Comitato Consiliare con funzione consultiva e propositiva in merito alle tematiche inerenti alla materia delle remunerazioni.

Il Comitato ha il compito di coadiuvare l'attività del Consiglio di Amministrazione nella redazione e applicazione delle Politiche di remunerazione. In particolare, il Comitato:

- esprime parere / proposte in merito alle remunerazioni degli Organi Sociali, di Amministratori con particolari cariche esecutive e dei “Dirigenti con responsabilità strategiche” definite dal CdA;
- esprime parere / proposte in merito alla definizione delle modalità di valutazione dei suddetti destinatari, ovvero rispetto agli obiettivi di performance quali – quantitativi assegnati di volta in volta nell'ambito delle Politiche di remunerazione approvate dalla Società;
- valuta ulteriori ed eventuali compensi variabili definiti dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio;
- valuta periodicamente, con frequenza almeno annuale, la coerenza delle Politiche di remunerazione e della loro applicazione, anche con riferimento a mutamenti sostanziali nell'assetto organizzativo e strategico della Società.

Per sua natura, il Comitato esprime parere “indipendente” e “non vincolante”, e, nell'ambito di un budget congruo assegnato preventivamente dal Consiglio di Amministrazione, il Comitato, nell'esercizio della propria funzione, può avvalersi in ogni momento delle strutture aziendali interne competenti in materia di remunerazione, ovvero di Consulenti specializzati esterni e indipendenti da Borgosesia.

### Le strutture aziendali competenti

Annualmente, Borgosesia, attraverso il Comitato Remunerazioni, individuerà le funzioni competenti in materia di remunerazioni, cui demandare tutte le informazioni quali – quantitative in merito al corretto svolgimento della propria attività.

### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio giudizio in merito alle remunerazioni stabilite nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni è demandata la presenza costante del Collegio Sindacale, o almeno di uno dei suoi esponenti.

### Società di Revisione

Alla Società di Revisione è demandata annualmente la verifica della correttezza nell'applicazione dei principi contabili relativi alla Relazione in materia di compensi corrisposti (sezione II).

## 2. Le Politiche di Remunerazione di Borgosesia

### Principi e disposizioni generali

Le Politiche di remunerazione di Borgosesia sono state definite in coerenza con i valori e i principi cui il gruppo si ispira, indicati nella "premessa" del presente documento.

La Politica definisce le componenti – fisse e variabili – della remunerazione rispetto ai profili professionali dei Destinatari e relativamente alla capacità di questi di influenzare i risultati economici ed il relativo profilo di rischio della Società.

In generale, sono seguiti i seguenti principi:

- ogni forma di remunerazione prevista deve essere strutturata con l'obiettivo primario di incoraggiare e valorizzare la motivazione e le caratteristiche particolari dei Destinatari, la loro *retention* e l'eventuale *attraction* di risorse chiave nel mercato di riferimento, riconoscendone anche il contributo nel tempo rispetto ai risultati aziendali;
- la componente fissa della remunerazione è stabilita in coerenza con il livello di esperienza professionale e l'anzianità del personale;
- la componente variabile è orientata sia a risultati economici, che a risultati di carattere non finanziario, ed è parametrata ad obiettivi sia quantitativi che qualitativi nel rispetto del criterio della valorizzazione del patrimonio aziendale nel medio/lungo periodo.
- il limite variabile/fisso degli Amministratori Delegati è stabilito a priori ed è sbilanciato verso una componente variabile di risultato che tenga conto anche dei rischi attuali e prospettici della Società;
- L'eventuale introduzione di altre forme di remunerazione previste dalle Politiche è oggetto di attività istruttoria e congrua valutazione del Comitato Remunerazioni rispetto a parametri che esprimono la prudente solidità patrimoniale della Società.

### Destinatari delle Politiche

Ai sensi dell'Art. 84-quarter del Regolamento Emittenti, il Consiglio di Amministrazione di Borgosesia, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha individuato le categorie di personale che possono maggiormente avere un impatto sostanziale sui risultati economici e patrimoniali della Società, anche con riferimento al profilo di rischio attuale e prospettico.

A tal fine i destinatari delle Politiche di remunerazione sono classificati come segue:

- Membri del Consiglio di Amministrazione.
- Membri del Collegio Sindacale.
- Amministratori con particolari cariche Esecutive.
- Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di remunerazione approvata da Borgosesia si applica anche ad eventuali dipendenti appartenenti alla categoria dei Dirigenti con responsabilità strategiche, distaccati nelle Società del

Gruppo.

## **2.1. La Remunerazione dei componenti degli Organi Societari**

### **2.1.1. La remunerazione del Consiglio di Amministrazione**

L'Assemblea dei Soci determina all'atto della nomina e per la durata del mandato il compenso annuo degli amministratori membri del Consiglio di amministrazione.

I compensi per le cariche rivestite nel Consiglio di amministrazione e per le nomine nei Comitati consiliari sono così definiti come segue:

- compenso fisso come membro del Consiglio di amministrazione;
- compenso aggiuntivo come carica di Presidente / membro del (i) Comitato Controllo Interno, del (ii) Comitato Nomine e Remunerazioni e del (iii) Comitato Parti correlate;

#### **Amministratori esecutivi**

Ai sensi dello Statuto, i compensi fissi per gli Amministratori esecutivi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione.

In Borgosesia S.p.A. gli Amministratori dotati di particolari cariche esecutive sono il Presidente e l'Amministratore Delegato.

Il compenso fisso, previo parere del Comitato Remunerazioni e del Collegio Sindacale, è determinato e – se del caso – rivisto in ragione del livello di esperienza e competenza della figura, della strategicità dei ruoli e delle Deleghe attribuite, anche tenuto conto del mercato di riferimento.

I compensi fissi proposti per le figure indicate, Presidente esecutivo e Amministratore Delegato per l'esercizio 2023, sono fissati rispettivamente in euro:

- 290.000,00 per il Presidente Esecutivo
- 270.000,00 per l'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 30 giugno 2021, ha previsto a favore del Presidente, la stipula di una copertura assicurativa “vita temporanea caso morte” per un indennizzo complessivo pari ad euro 350.000,00, assumendo a proprio carico il pagamento dei relativi premi fino al momento in cui egli rimarrà in carica come Amministratore della Società.

Il Compenso variabile degli Amministratori esecutivi è descritto al paragrafo 2.2. delle presenti Politiche di remunerazione.

#### **Amministratori non esecutivi e indipendenti**

Come da indicazioni dell'art.5 del nuovo Codice di Corporate governance, gli Amministratori non esecutivi (compresi gli Amministratori dotati dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art 147-ter del TUF) sono destinatari esclusivamente di un compenso fisso, stabilito in misura adeguata a remunerare le competenze e le disponibilità di tempo utili nel ricoprire la carica.

In particolare, per quanto riguarda la carica di Amministratore Indipendente è altresì stabilito che alle suddette figure non è possibile erogare una componente variabile di risultato, specialmente se correlata ad obiettivi che riflettono il valore economico della Società.

Il compenso base per la carica di Amministratore è fissato in euro 6.000,00.

#### **Compensi per i comitati**

Al fine di coadiuvare l'attività del Consiglio di amministrazione, lo stesso ha costituito al suo interno tre Comitati Consiliari con funzione propositiva e consultiva:

- Comitato Controllo Interno.
- Comitato Nomine e Remunerazioni.
- Comitato Parti Correlate.

La remunerazione fissa, a titolo di indennità di carica come “Presidente o “membro” del Comitato è fissata dal Consiglio di amministrazione rispettivamente in euro:

- 4.000,00 per la carica di Presidente.
- 2.000,00 per la carica di Membro.

### 2.1.2. La remunerazione del Collegio Sindacale

#### Sindaci effettivi

L'Assemblea dei Soci determina all'atto della nomina e per la durata del mandato il compenso annuo dei Sindaci membri del Collegio Sindacale e l'indennità giornaliera di presenza per la loro partecipazione alle adunanze dell'Organo stesso, del Consiglio di Amministrazione o dei Comitati Consiliari.

Per il presente esercizio l'Assemblea dei Soci ha attribuito un emolumento complessivo annuo per il Collegio Sindacale pari ad euro 25.000,00.

#### Benefici non monetari

Nell'ambito della remunerazione complessiva dei componenti degli Organi Societari possono essere previsti rimborsi spesa a piè di lista e possono essere assegnati *fringe benefit* secondo quanto stabilito dalle *policy* aziendali.

Inoltre, per tali categorie di personale, possono essere previste polizze per responsabilità civile degli Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità strategiche e polizze mediche, nonché *policy* aziendali per rimborsi di spese legali e sanzioni amministrative – pecuniarie, con oneri a carico della Società.

## 2.2. La Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Il presente paragrafo è volto ad allineare la performance degli Amministratori esecutivi rispetto alla performance aziendale in ottica di creazione di valore sostenibile nel medio/lungo periodo, tendo in adeguata considerazione le prospettive di crescita di Borgosesia anche per quanto riguarda i parametri di natura non finanziaria.

Per tale ragione gli Amministratori esecutivi sono destinatari di piani di incentivazione ad hoc, come descritti dalle presenti Politiche di Remunerazione.

### 2.2.1. La remunerazione variabile del Presidente Esecutivo

Per la natura e le caratteristiche particolari della carica ricoperta in Borgosesia, al Presidente esecutivo del Consiglio di amministrazione è assegnata prevalentemente una componente variabile di lungo periodo.

Tuttavia, per le deleghe gestionali attribuite – in linea con quelle dell'Amministratore Delegato – alla suddetta figura è altresì assegnata una componente variabile annuale, sottoposta comunque ad un'eventuale erogazione differita.

#### Componente variabile di breve termine

La componente variabile annuale segue uno schema di valutazione "*Management by Objectives*" ed è parametrata principalmente ad indicatori rappresentativi dell'area "*Alternative*" di Borgosesia.

Alla data delle presenti Politiche di remunerazione viene definito il quantitativo teorico "*target*" da assegnare al Presidente, con un'incidenza del 20% della componente fissa.

La logica di quantificazione effettiva della componente variabile segue uno schema lineare, ovvero la progressiva proporzionalità rispetto al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati, secondo la seguente formula:

$$Bouns\ effettivo = Bonus\ teorico * \sum \frac{Obiettivo\ al\ 31.12}{Obiettivo\ a\ Budget} * relativo\ peso$$

Se l'obiettivo non risulta raggiunto in una misura minima del 75% rispetto al *budget* non è computato ai fini del calcolo del bonus effettivo.

Ai fini del calcolo, la valutazione di ogni obiettivo di performance non potrà superare comunque il 150% del *budget*.

L'incidenza massima del bonus effettivo rispetto alla componente fissa non potrà in ogni caso

superare il 24%.

Gli obiettivi di performance ed i relativi pesi sono assegnati dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, e devono rispettare i parametri indicati di seguito.

Tipologia Obiettivo	Perimetro dei KPI	Valutazione	Peso
Obiettivi economici e aziendali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EBT / EBIT</li> <li>- Earnings Value Added</li> <li>- ROE / ROACE / ROI</li> </ul>	Vs. Budget	Dal 30% al 40%
Obiettivi di Area	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liquidità corrente</li> <li>- Costo del debito di breve</li> <li>- PFN</li> <li>- Valore medio magazzino</li> <li>- Tasso di rotazione del magazzino</li> <li>- Closing di operazioni specifiche</li> </ul>	Valori assegnati dal CdA o Vs. Budget	Dal 60% al 70%
La somma dei pesi deve essere uguale a 1,00.			

Con l'obiettivo di mitigare ulteriormente la gestione dei principali rischi operativi, la componente variabile di breve termine sarà erogata come segue:

- per il 75% entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di esercizio;
- per il restante 25%, ad un anno dall'approvazione del bilancio di esercizio, previa verifica del risultato lordo delle imposte relativo al periodo positivo (maggiore di 0).

#### Componente variabile di lungo termine

La componente variabile di lungo termine si articola lungo le aree di business strategiche individuate nell'ambito del piano industriale di Borgosesia, ed ha durata triennale (piano di incentivazione 2023 - 2026):

- "Alternative"
- "Real estate"

Alla data delle presenti Politiche di remunerazione è già stato individuato il quantitativo teorico "target" da assegnare al Presidente Esecutivo, con un'incidenza del 75% rispetto alla componente fissa – da accantonare pro quota per ciascun anno di osservazione.

Il quantitativo target è assegnato per il 70% all'area "Alternative" e per il 30% all'area "Real Estate", e, in ogni caso l'incidenza massima del bonus effettivo rispetto alla componente fissa non potrà superare il 97,5%.

La declinazione degli obiettivi è strutturata come segue:

	KPI 2023 – 2026	Metodologia di valutazione
a) Area Alternative	Valore del Magazzino	Target cumulato vs. piano industriale
	Total Shareholder Return	> crescita dell'indice/settore di riferimento
	Riduzione onerosità correlata agli NPL di portafoglio	Target cumulato vs. piano industriale
b) Area Real Estate	EBITDA	Target cumulato vs. piano industriale
	Compliance rispetto alla realizzazione della "pipeline" dei progetti in corso di realizzazione	Target cumulato vs. piano industriale, valutato con il supporto del Comitato Remunerazioni



Il peso dei singoli obiettivi verrà definito dal CdA in sede di assegnazione dei relativi KPI.

L'erogazione dell'eventuale componente variabile maturata segue le disposizioni stabilite dal paragrafo 2.2.3. delle presenti Politiche di Remunerazione.

Per tale componente variabile di lungo termine è posto un fattore di correzione per il rischio ex post, per cui la remunerazione variabile maturata potrà essere erogata secondo il seguente schema:

- per il 50% entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di esercizio;
- per il 50%, ad un anno dall'approvazione del bilancio di esercizio, previa verifica del risultato lordo delle imposte relativo al periodo positivo (maggiore di 0);

## 2.2.2. La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato

Il "pacchetto" incentivante dell'Amministratore Delegato è strutturato lungo due categorie di piani di incentivazione.

- La prima componente variabile è assegnata e valutata su un orizzonte temporale annuale di performance, è piuttosto contenuta ed è parametrata principalmente ad obiettivi economici e di risultato aziendale, per assolvere gli interessi di ritorno costante degli Shareholder.
- La seconda componente è legata ad un piano di incentivazione di lungo periodo, definito in un'ottica di crescita organica sia quantitativa, che qualitativa dell'insieme delle voci che compongono lo Stato Patrimoniale della Società, ed erogato seguendo uno schema di differimento nel tempo.

Con l'obiettivo di massimizzare l'utilità di tale tipologia di piani, la componente variabile, sia di breve che di medio termine è comunque erogata in un orizzonte temporale differito e tiene conto dei fattori di correzione ex post.

### Componente variabile di breve termine

La componente variabile annuale segue uno schema di valutazione "Management by Objectives" ed è parametrata principalmente ad indicatori rappresentativi del business di Borgosesia.

Alla data delle presenti Politiche di remunerazione viene definito il quantitativo teorico "target" da assegnare all'Amministratore Delegato, con un'incidenza del 20% della componente fissa.

La logica di quantificazione effettiva della componente variabile segue uno schema lineare, ovvero la progressiva proporzionalità rispetto al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati, secondo la seguente formula:

$$Bouns\ effettivo = Bonus\ teorico * \sum \frac{Obiettivo\ al\ 31.12}{Obiettivo\ a\ Budget} * relativo\ peso$$

Se l'obiettivo non risulta raggiunto in una misura minima del 75% rispetto al budget non è computato ai fini del calcolo del bonus effettivo.

Ai fini del calcolo, la valutazione di ogni obiettivo di performance non potrà superare comunque il 150% del budget.

L'incidenza massima del bonus effettivo rispetto alla componente fissa non potrà in ogni caso superare il 24%.

Gli obiettivi di performance ed i relativi pesi sono assegnati dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, e devono rispettare i parametri indicati di seguito.

Tipologia Obiettivo	Perimetro dei KPI	Valutazione	Peso
Obiettivi economici e aziendali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EBT / EBIT</li> <li>- Earnings Value Added</li> <li>- ROE / ROACE / ROI</li> </ul>	Vs. Budget	Dal 40% al 50%
Obiettivi di Area	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liquidità corrente</li> <li>- Costo del debito di breve</li> <li>- Nuovo fatturato\clienti</li> <li>- Redditività "K" dei progetti\commesse</li> </ul>	Valori assegnati dal CdA o Vs. Budget	Dal 30% al 40%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Closing di operazioni specifiche</li> <li>- Copertura budget investimenti</li> </ul>		
Valutazione qualitativa del Comitato Remunerazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progetti di implementazione della struttura organizzativa</li> </ul>	Assegnati dal CdA, con budget adeguato, su proposta del RemCo e valutati da un soggetto indipendente	Dal 15% al 25%
La somma dei pesi deve essere uguale a 1,00.			

Con l'obiettivo di mitigare ulteriormente la gestione dei principali rischi operativi, la componente variabile di breve termine sarà erogata come segue:

- per il 75% entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di esercizio;
- per il restante 25%, ad un anno dall'approvazione del bilancio di esercizio, previa verifica del risultato lordo delle imposte relativo al periodo positivo (maggiore di 0).

#### Componente variabile di lungo termine

La componente variabile di lungo termine si articola lungo le aree di business strategiche individuate nell'ambito del piano industriale di Borgosesia, ed ha durata triennale (piano di incentivazione 2023 - 2026):

- "Alternative"
- "Real estate"

Alla data delle presenti Politiche di remunerazione è già stato individuato il quantitativo teorico "target" da assegnare all'Amministratore Delegato, con un'incidenza del 75% rispetto alla componente fissa – da accantonare pro quota per ciascun anno di osservazione.

Il quantitativo target è assegnato per il 30% all'area "Alternative" e per il 70% all'area "Real Estate", e, in ogni caso l'incidenza massima del bonus effettivo rispetto alla componente fissa non potrà superare il 97,5%.

La declinazione degli obiettivi è strutturata come segue:

	KPI 2023 – 2026	Metodologia di valutazione
c) Area Alternative	Valore del Magazzino	Target cumulato vs. piano industriale
	Total Shareholder Return	> crescita dell'indice/settore di riferimento
	Riduzione onerosità correlata agli NPL di portafoglio	Target cumulato vs. piano industriale
d) Area Real Estate	EBITDA	Target cumulato vs. piano industriale
	Compliance rispetto alla realizzazione della "pipeline" dei progetti in corso di realizzazione	Target cumulato vs. piano industriale, valutato con il supporto del Comitato Remunerazioni

Il peso dei singoli obiettivi verrà definito dal CdA in sede di assegnazione dei relativi KPI.

L'erogazione dell'eventuale componente variabile maturata segue le disposizioni stabilite dal paragrafo 2.2.3. delle presenti Politiche di Remunerazione.

Per tale componente variabile di lungo termine è posto un fattore di correzione per il rischio ex post, per cui la remunerazione variabile maturata potrà essere erogata secondo il seguente schema:

- per il 50% entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di esercizio;
- per il 50%, ad un anno dall'approvazione del bilancio di esercizio, previa verifica del risultato lordo delle imposte relativo al periodo positivo (maggiore di 0).

### 2.2.3. Limiti all'erogazione della componente variabile

#### Limite massimo alla componente variabile di competenza

Premesso che ogni piano di incentivazione dei Consiglieri esecutivi ha già un limite massimo erogabile, qualora, al verificarsi di eventi eccezionali, per cui il Consiglio di amministrazione valuterà la possibilità di erogare una o più componenti variabili aggiuntive della remunerazione, come stabilito dal paragrafo 2.4. delle presenti Politiche di Remunerazione, l'incidenza massima della componente variabile complessiva su quella fissa è stabilita come segue:

- Per il Presidente esecutivo al 200%.
- Per l'Amministratore Delegato al 200%.
- Per il restante personale (compresi gli eventuali Dirigenti strategici di cui al paragrafo 2.3) al 50%.

#### Erogazione in strumenti finanziari

Per quanto riguarda la componente variabile di lungo periodo per il Presidente e per l'Amministratore Delegato, al momento Borgosesia non ha strutturato un piano di incentivazione in strumenti finanziari, ma il Consiglio di Amministrazione potrà valutare in futuro la conversione di un piano LTI monetario, in conformità alle normative tempo per tempo applicabili e secondo le regole di Governance stabilite nella presente Politica di Remunerazione.

#### Condizione di permanenza

La componente variabile, sia up front che differita, sarà erogata esclusivamente a condizione che il destinatario abbia ancora in essere un rapporto di lavoro con Borgosesia S.p.A., ad eccezione delle cause naturali di pensionamento obbligatorio e "mortis causa".

Ogni eccezione sarà valutata congruamente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

## 2.3. La Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

#### Perimetro dei dirigenti con Responsabilità strategiche

Per ragioni organizzative, anche tenendo in adeguata considerazione la struttura "apicale" della Società, al momento non sono stati identificati Dirigenti con Responsabilità Strategiche tra i Dirigenti di Borgosesia.

Qualora la Società, nel corso dell'esercizio, individuasse una o più figure che rispettano determinati requisiti, sarà facoltà del Consiglio di Amministrazione inserire tali figure nel perimetro di Dirigenti con responsabilità strategiche e di assegnargli un piano di incentivazione che rispetti le caratteristiche di seguito indicate.

#### Componente variabile di breve termine

La componente variabile annuale assegnata ai Dirigenti con responsabilità strategiche segue uno schema di valutazione "*Management by Objectives*" ed è parametrata principalmente ad indicatori rappresentativi delle principali aree di business di Borgosesia.

Il quantitativo teorico "target" da assegnare alle figure appartenenti al perimetro dei Dirigenti con Responsabilità strategiche è definito in una logica "bottom up", ovvero per ogni singola figura è stabilita un'incidenza ex ante rispetto alla componente fissa della remunerazione.

La logica di quantificazione effettiva della componente variabile segue uno schema lineare, attraverso la valutazione della performance secondo uno schema di progressiva proporzionalità rispetto al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati, in ragione della seguente formula:

$$Bouns\ effettivo = Bonus\ teorico * \sum \frac{Obiettivo\ al\ 31.12}{Obiettivo\ a\ Budget} * relativo\ peso$$

Se l'obiettivo non risulta raggiunto in una misura minima del 75% rispetto al budget non è computato

ai fini del calcolo del bonus effettivo.

Ai fini del calcolo, la valutazione di ogni obiettivo di performance non potrà superare comunque il 150% del budget.

L'incidenza massima del bonus effettivo rispetto alla componente fissa non potrà in ogni caso superare il 24%.

Gli obiettivi di performance sono assegnati dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e dell'Amministratore Delegato, e devono rispettare i seguenti parametri:

Tipologia Obiettivo	Perimetro dei KPI	Valutazione	Peso
Obiettivi economici e aziendali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EBIT (o EBITDA)</li> <li>- IRR dei singoli progetti di investimento</li> <li>- ROACE</li> <li>- Margine generato da nuovi investimenti diretti</li> <li>- Ulteriori KPI definiti dall'Amministratore Delegato</li> </ul>	Vs. Budget	Dal 40% al 50%
Obiettivi di Area	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stabiliti in sede di assegnazione degli obiettivi in funzione del singolo destinatario</li> </ul>	Stabilita in sede di assegnazione degli obiettivi in funzione del singolo destinatario	Dal 30% al 40%
Valutazione qualitativa del Comitato Remunerazioni	Progetti di implementazione della struttura organizzativa	Assegnati dal CdA e dall'Amministratore Delegato, con budget adeguato, su proposta del RemCo e valutati da un soggetto indipendente	Dal 15% al 25%
La somma dei pesi deve essere uguale a 1,00.			

Con l'obiettivo di mitigare ulteriormente la gestione dei principali rischi operativi, la componente variabile sarà erogata come segue:

- per il 75% entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di esercizio;
- per il restante 25%, ad un anno dall'approvazione del bilancio di esercizio, previa verifica del risultato lordo delle imposte relativo al periodo positivo (maggiore di 0).

Per quanto riguarda l'incidenza massima della componente variabile totale sulla componente fissa e la condizione di permanenza all'interno della Società fanno fede le previsioni stabilite al paragrafo precedente.

## 2.4. Altre forme di remunerazione

Eventuali altre forme di remunerazione previste dalle Politiche di remunerazione sono ritenute componente variabile di risultato e regolate dal presente paragrafo.

Come tali, l'eventuale assegnazione di tali componenti è soggetta ad una prudente valutazione del Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, e, in caso di esito positivo, le componenti sono computate al rapporto variabile/fisso come indicato al punto precedente.

### Bonus di mantenimento

Il Consiglio di amministrazione di Borgosesia ha facoltà di stipulare patti di stabilità attraverso i quali può riconoscere una forma di remunerazione di carattere eccezionale a fronte della permanenza presso la Società del personale (c.d. "*retention bonus*") per periodi di tempo predefinito.

I *retention bonus* non dovrebbero comunque essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della parte variabile di remunerazione derivante da meccanismi di

erogazione ex ante e correzione ex post.

### **Patti di non concorrenza**

I patti di non concorrenza sopra citati sono stipulati tra Borgosesia ed il singolo collaboratore in costanza di rapporto di lavoro e prevedono, a fronte di un compenso erogato periodicamente, l'impegno, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla non concorrenza per un periodo entro i limiti massimi previsti dall'art. 2125 c.c.

Rientrano nella componente variabile anche eventuali patti di non concorrenza stipulati in permanenza di rapporto di lavoro: (i) con il personale che riveste un profilo professionale chiave, per ragioni dell'importanza e strategicità delle mansioni svolte nell'ambito delle attività di Borgosesia; (ii) ogni qualvolta ci sia l'esigenza di salvaguardare il patrimonio informativo aziendale.

### **Trattamenti e indennità di fine mandato**

Il Consiglio di amministrazione di Borgosesia ha facoltà di riconoscere agli amministratori esecutivi una cifra aggiuntiva (in denaro o strumenti) durante il mandato in attività, e a fronte di apporti individuali non già misurati nell'ambito di piani di incentivazione definiti, che verrà erogata allo scadere dell'attività (e non del mandato) del destinatario per Borgosesia S.p.A.

Il Consiglio di amministrazione del 30 giugno 2021, ha previsto a favore del Presidente, inter alia, una indennità di fine mandato in misura pari ad euro 350.000,00 da erogarsi qualora: (i) nel corso del mandato, o eventualmente, di un'eventuale ulteriore mandato come Amministratore (ove questo venisse riconfermato), per qualsiasi ragione gli venissero attribuito dei poteri come Amministratore Delegato minori rispetto a quelli stabiliti dal CdA in tale data e, per l'effetto, questo si dimettesse dalla carica di Amministratore, ovvero (ii) in caso di una sua revoca senza giusta causa dalla carica di Amministratore. Non sono allo stato previsti altri trattamenti monetari e non a favore dei membri del Consiglio di amministrazione in caso di cessazione del relativo rapporto.

### **Bonus straordinari**

Qualora, si presentino eventi economici e non, sfavorevoli o favorevoli, non previsti nel corso dell'esercizio, ovvero accertate le condizioni per cui tali eventi risultino:

- non ricorrenti;
- eccezionali;
- estranei all'attività ordinaria di Borgosesia,

su proposta del Comitato Remunerazioni, e, sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio di amministrazione potrà approvare l'erogazione eccezionale di un bonus straordinario a una o più categorie di personale.

## **2.5. Altre disposizioni**

### **2.5.1. Conclusione anticipata del rapporto di lavoro**

#### **Destinatari delle Politiche di Remunerazione**

Per le categorie di personale che possono maggiormente avere un impatto sostanziale sui risultati economici e patrimoniali della Società eventuali ulteriori compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica sono opportunamente giustificati e collegati alla performance, al netto dei rischi, ed ai comportamenti individuali.

Tali componenti non sono da assoggettare alla componente variabile se determinati:

- con una formula prestabilita che tenga in considerazione i risultati della Società, i rischi prospettici ed eventuali comportamenti individuali dei Destinatari;
- non eccedono il limite di 24 mensilità della remunerazione fissa individuale.

In ogni caso le remunerazioni corrisposte in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro non potranno superare le 36 mensilità della remunerazione fissa individuale.

#### **Restante personale**

Per quanto riguarda i trattamenti da erogare in caso di cessazione e risoluzione del rapporto di lavoro

del restante personale si farà applicazione di quanto obbligatoriamente previsto dalle norme di legge e/o dei contratti collettivi, anche con riguardo al preavviso di licenziamento o alla relativa indennità sostitutiva.

### **2.5.2. Clausole di restituzione della componente variabile**

#### **Claw Back**

Per tutte le componenti variabili della remunerazione è prevista una clausola di claw-back che consente, nei 5 anni successivi all'erogazione, il recupero di importi erogati sulla base dell'accertamento di danni alla Società nei casi di "dolo" o "colpa grave"

Tale clausola si applicherà ai premi erogati agli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità strategiche inclusi nel sistema di incentivazione annuale e pluriennale a partire dall'esercizio in corso.

## 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 chiuso al 31 dicembre 2022 da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Borgosesia S.p.A. e dei Dirigenti Strategici. Si segnala al riguardo che la Società non ha individuato in Borgosesia S.p.A. né nel Gruppo la presenza di Dirigenti Strategici in forza nel trascorso esercizio.

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

#### 1.1 Composizione della remunerazione

La remunerazione degli amministratori di Borgosesia SpA e dei Dirigenti Strategici al 31 dicembre 2022 risulta composta dalle seguenti voci:

CARICHE	Fisso	VARIABILE		BENEFIT	INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
		B <sup>1</sup>	M/L <sup>2</sup>		
Amministratori esecutivi con cariche	√				
Amministratori non esecutivi	√				
Amministratori indipendenti	√				
Dirigenti Strategici	n.a.				

<sup>1</sup> Componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di breve periodo

<sup>2</sup> Componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo

Le singole componenti della remunerazione sono attribuite alle diverse categorie di amministratori di Borgosesia S.p.A. sopra riportate coerentemente con quanto previsto dalla politica di remunerazione vigente ed approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 25 maggio 2022 e a ragione di quanto esposto nella Sezione I, per quanto attiene a quelle spettanti agli Amministratori Esecutivi, le stesse, nel loro complesso, sono ritenute allo stato in grado di assicurare un allineamento di interessi con quelli della Società nell'ottica di una sua crescita di lungo termine. Circa la mancata attribuzione ai predetti Amministratori della componente variabile di remunerazione si rinvia a quanto esposto alla precedente Sezione I.

#### 1.2 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro

Non risulta pattuito a favore di alcun Amministratore una indennità per lo scioglimento anticipato del rapporto organico con questi in essere.

#### 1.3 Deroche alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2022 non ci sono state deroghe ai criteri applicati nella politica in materia di remunerazione pro tempore vigente.

#### 1.4 Meccanismi di correzione della componente variabile della remunerazione

Nel trascorso esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile.

### 1.5 Tabella di confronto degli ultimi cinque esercizi della variazione annuale dei compensi, dei risultati della società e della remunerazione media dei dipendenti nell'esercizio 2022 (in Euro)

Compenso di ciascuno dei soggetti per i quali sono fornite informazioni nominative	Ultima nomina	2018	Var % 18/17	2019	Var % 19/18	2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20	2022	Var % 22/21
Consiglio di Amministrazione			+/-		+/-		+/-				
Girardi Mauro <sup>(1)</sup>	29/06/2021	15.600	-74,00%	6.000	-61,54%	240.000	3900,00%	240.000	0,00%	240.000	0,00%
Marini Virginia	29/06/2021							3.000	n.a.	6.000	100,00%
Lechi Giulia	29/06/2021							3.000	n.a.	6.000	100,00%
Schiffer Davide	29/06/2021			6.000	n.a.	6.000	0,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%
Rampinelli Rota Bartolomeo	29/06/2021			2.500	n.a.	6.000	140,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%
Zanelli Andrea	29/06/2021	5.000	n.a.	6.000	20,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%
Tua Gabriella	29/06/2021	5.000	n.a.	6.000	20,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%
De Miranda Roberto	29/06/2021							3.000	n.a.	6.000	100,00%
Pala Margherita	29/06/2021							3.000	n.a.	6.000	100,00%
Genoni Matteo	29/06/2021	5.000	n.a.	6.000	20,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%
Pappalardo Olgiati Alessandro Ugo Livio	21/01/2022									6.000	n.a.
Merendino Giada	21/01/2022									6.000	n.a.
Collegio Sindacale			+/-		+/-		+/-				
Bisioli Aldo	25/05/2022									5.357	n.a.
Marelli Silvia	25/05/2022									3.571	n.a.
Flamingo Irene	25/05/2022			3.571	n.a.	7.143	100,00%	7.143	0,00%	7.143	0,00%
Nadasi Alessandro	27/06/2019	10.286	-69,02%	10.714	4,16%	10.714	0,00%	10.714	0,00%	5.357	-50,00%
Foglio Bonda Andrea	27/06/2019			3.571	n.a.	7.143	100,00%	7.143	0,00%	3.571	-50,00%
		2018	Var % 18/17	2019	Var % 19/18	2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20	2022	Var % 22/21
<b>Remunerazione media dipendenti Borgosesia SpA</b>		55.000	11,06%	7.000	-87,27%	0	-100,00%	44.968	100%	92.747	106%
<b>Risultati del Gruppo</b>		2018	Var % 18/17	2019	Var % 19/18	2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20	2022	Var % 22/21
EBITDA consolidato (€ '000)		-566	22,89%	4.128	829,33%	6.745	63,40%	11.961	77,33%	12.555	4,97%
Utile consolidato (€ '000)		-565	39,51%	2.670	572,57%	5.036	88,61%	7.868 <sup>(2)</sup>	56,24%	8.220 <sup>(3)</sup>	4,47%

<sup>(1)</sup> Ha ricoperto la carica di Presidente del Collegio dei Liquidatori dal 15/07/2016 al 25/02/2019 (data di efficacia della revoca della procedura di liquidazione) con un compenso pari ad Euro 60.000 annui percepito proporzionalmente per il periodo di copertura della carica. Nell'esercizio 2020 ha percepito un compenso pari ad € 6.000 annui quale componente il Consiglio di Amministrazione oltre ad € 234.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato.

(2) di cui utile di terzi 788 (€ '000)

(3) di cui utile di terzi 1.126 (€ '000)



**PARTECIPAZIONI DETENUTE, NELLA SOCIETÀ E NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE, DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI NONCHÉ DAGLI STRETTI FAMILIARI**

Cognome e nome	Società partecipata	N° azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	N° azioni acquistate nell'anno	N° azioni vendute nell'anno	N° azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Girardi Mauro	Borgosesia S.p.A.	9.405.722			9.405.722 <sup>(1)</sup>
Genoni Matteo	Borgosesia S.p.A.	110.000	40.000		150.000
Schiffer Davide	Borgosesia S.p.A.	17.000	192.845		209.845
Tua Gabriella	Borgosesia S.p.A.	43.176			43.176
Zanelli Andrea	Borgosesia S.p.A.	4.890.202		200.000	4.690.202 <sup>(2)</sup>
Rampinelli Rota Bartolomeo	Borgosesia S.p.A.	400.000	65.000		465.000
De Miranda Roberto	Borgosesia S.p.A.	0	2.385.886		2.385.886 <sup>(3)</sup>

(1) di cui 12.523 detenute direttamente e 9.393.199 tramite DAMA Srl

(2) di cui 259.120 detenute direttamente e 4.431.082 tramite AZ Partecipazioni Srl

(3) per il tramite di DEMI 5 Srl

Milano, 29 marzo 2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Mauro Girardi

**PARTE SECONDA: DETTAGLIO DELLE REMUNERAZIONI PERCEPITE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI DIREZIONE, AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI BORGOSIESIA S.P.A. (LA "SOCIETÀ") NELL'ESERCIZIO 2022**

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti corrisposti agli Amministratori ed al Collegio Sindacale, nel corso dell'esercizio secondo i criteri indicati nell'Allegato 3, Schema 7-*b/s*, del Regolamento Emittenti Consob. Il prospetto tiene conto anche degli emolumenti percepiti a carico di società risultanti controllate e collegate alla fine dell'esercizio.

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

A	B	B	D	1		2	3		4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (I)	note	Compensi per la partecipazione a comitati (II)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Girardi Mauro</b>	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/22-31/12/22	2023										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				240.000	a					15.000	255.000		
(2) compensi da controllate e collegate				12.500	b						12.500		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>252.500</b>			-			<b>15.000</b>	<b>267.500</b>		
<b>Marini Virginia</b>	Consigliere Indipendente	01/01/22-31/12/22	2023										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000		6.000					12.000		
(2) compensi da controllate e collegate													
				<b>6.000</b>		<b>6.000</b>					<b>12.000</b>		
<b>Lechi Giulia</b>	Consigliere Indipendente	01/01/22-31/12/22	2023										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000		6.000					12.000		
(2) compensi da controllate e collegate													
				<b>6.000</b>		<b>6.000</b>					<b>12.000</b>		
<b>Schiffer Davide</b>	Amministratore	01/01/22-31/12/22	2023										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio													
(2) compensi da controllate e collegate				201.528	d		49.000			10.000	260.528		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>207.528</b>		-	<b>49.000</b>			<b>10.000</b>	<b>260.528</b>		
<b>Rampinelli Rota Bertolomeo</b>	Amministratore	01/01/22-31/12/22	2023										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c					9.000	15.000		
(2) compensi da controllate e collegate											-		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		-				<b>9.000</b>	<b>15.000</b>		
<b>Zanelli Andrea</b>	Amministratore	01/01/22-31/12/22	2023										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c						6.000		
(2) compensi da controllate e collegate											-		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		-					<b>6.000</b>		
<b>Tua Gabriella</b>	Amministratore	01/01/22-31/12/22	2023										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c						6.000		
(2) compensi da controllate e collegate											-		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		-					<b>6.000</b>		
<b>De Miranda Roberto</b>	Amministratore	01/01/22-31/12/22	2023										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c						6.000		
(2) compensi da controllate e collegate											-		
				<b>6.000</b>							<b>6.000</b>		

<b>Pala Margherita</b>	Consigliere Indipendente	01/01/22-31/12/22	2023						
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c	6.000		4.000	16.000
(2) compensi da controllate e collegate									-
				<b>6.000</b>		<b>6.000</b>		<b>4.000</b>	<b>16.000</b>
<b>Genoni Matteo</b>	Amministratore	01/01/22-31/12/22	2023						
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c	3.000			9.000
(2) compensi da controllate e collegate									-
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		<b>3.000</b>			<b>9.000</b>
<b>Pappalardo Oligiati Alessandro Ugo Livio</b>	Amministratore	21/01/22-31/12/22	2023						
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c				6.000
(2) compensi da controllate e collegate									-
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		-			<b>6.000</b>
<b>Merendino Giada</b>	Amministratore	21/01/22-31/12/22	2023						
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				95.869	e		2.377	5.862	104.107
(2) compensi da controllate e collegate									-
<b>(3) TOTALE</b>				<b>95.869</b>		-			<b>104.107</b>

<sup>1</sup> Nella colonna "Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile" sono rappresentate nella forma A%/B% le incidenze percentuali di: (a) somma dei compensi di natura fissa, dati dalla somma delle voci (1), (2), (4) e (5), in rapporto alla remunerazione totale e (b) somma dei compensi di natura variabile, dati dalla somma delle voci (3) e (6), in rapporto alla remunerazione totale.

<sup>2</sup> Nella colonna "Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

(I) Nei "compensi fissi" sono indicati separatamente ed evidenziati in nota, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti ed i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche.

(III) I "Compensi per la partecipazione a comitati" sono indicati ed evidenziati in nota secondo un criterio di competenza.

**a)** Compenso determinato con delibera dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 29/06/2021 - € 6.000 annui e 234.000 € quale compenso per la carica di Amministratore Delegato, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30/06/21

**b)** Compenso quale Amministratore Delegato di Borgosesia Gestioni SGR S.p.A.

**c)** Compenso determinato con delibera dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 29/06/21 - € 6.000 annui corrisposto proporzionalmente per il periodo di copertura della carica ancorché non corrisposti

**d)** Compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione del 30/06/2021 pari a € 220.000 annui da corrispondersi nelle Società del Gruppo comprensivo del compenso attribuito dall'assemblea di Borgosesia SpA a ciascun amministratore.

**e)** Compenso percepito in qualità di Dirigente della Società, comprensivo del compenso attribuito dall'assemblea di Borgosesia SpA a ciascun amministratore

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (I)	note	Compensi per la partecipazione a comitati (II)	Compensi variabili con equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Bisioli Aldo</b>	Presidente Collegio Sindacale	25/05/22-31/12/22	2024										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				5.357							5.357		
(2) compensi da controllate e collegate				-							-		
				<b>5.357</b>							<b>5.357</b>		
<b>Marelli Silvia</b>	Sindaco Effettivo	25/05/22-31/12/22	2024										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				3.571							3.571		
(2) compensi da controllate e collegate				-							-		
				<b>3.571</b>							<b>3.571</b>		
<b>Fleming Irene</b>	Sindaco Effettivo	01/01/22-31/12/22	2024										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				7.143							7.143		
(2) compensi da controllate e collegate				-							-		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>7.143</b>							<b>7.143</b>		
<b>Nadasi Alessandro</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/22-25/05/21	2021										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				5.357							10.714		
(2) compensi da controllate e collegate				6.429	<b>a</b>						6.429		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>11.786</b>							<b>11.786</b>		
<b>Foglio Bonda Andrea</b>	Sindaco Effettivo	01/01/22-25/05/21	2021										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				3.571							3.571		
(2) compensi da controllate e collegate				4.000	<b>b</b>						4.000		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>7.571</b>							<b>7.571</b>		

<sup>1</sup> Nella colonna "Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile" sono rappresentate nella forma A%/B% le incidenze percentuali di: (a) somma dei compensi di natura fissa, dati dalla somma delle voci (1), (2), (4) e (5), in rapporto alla remunerazione totale e (b) somma dei compensi di natura variabile, dati dalla somma delle voci (3) e (6), in rapporto alla remunerazione totale.

<sup>2</sup> Nella colonna "Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

(I) Nei "compensi fissi" sono indicati separatamente ed evidenziati in nota, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti deliberati dall'assemblea, ancorché non corrisposti ed i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche.

(II) I "Compensi per la partecipazione a comitati" sono indicati ed evidenziati in nota secondo un criterio di competenza.

**a)** Compenso quale Presidente del Collegio Sindacale di BGS Club Spac S.p.A. ancorché non corrisposti

**b)** Compenso quale Sindaco Effettivo di Borgosesia Gestioni SGR S.p.A. ancorché non corrisposti

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo di Borgosesia S.p.A.

Non applicabile

Tabella 3: Piani di incentivazione monetaria per i componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo di Borgosesia S.p.A. 2022

Non applicabile