



**BORGOSIESIA**  
1873

**RELAZIONE SULLA  
POLITICA IN  
MATERIA DI  
REMUNERAZIONE  
2025 E SUI  
COMPENSI  
CORRISPONDI 2024**

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

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

23 APRILE 2025

## Sommario

PREMESSA.....	3
Riferimenti normativi.....	3
SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	4
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 Delegati e il concorso al perseguimento della strategia e degli interessi di lungo termine del Gruppo .....	7
2.3. La Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	10
2.4. La Remunerazione del restante personale.....	10
2.5. Condizioni e modalità di erogazione delle componenti variabili della remunerazione.....	11
2.6. Altre forme di remunerazione .....	11
2.7. Altre disposizioni .....	12
SEZIONE II - COMPENSI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI STRATEGICI .....	13
PARTE PRIMA - COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	13
1.1 Composizione della remunerazione .....	13
1.2 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro.....	13
1.3 Deroghe alla Politica.....	14
1.4 Meccanismi di correzione della componente variabile della remunerazione.....	14
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 2024 (in Euro) .....	15
PARTE SECONDA: DETTAGLIO DELLE REMUNERAZIONI PERCEPITE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI DIREZIONE, AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI BORGOSIESIA S.p.A. (LA "SOCIETÀ") NELL'ESERCIZIO 2024 ..	17
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	17
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.....	20
Tabella 3: Piani di incentivazione monetaria per i componenti degli organi di direzione, amministrazione e controllo di Borgosesia S.p.A. 2024 .....	20

## 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 e contiene l'illustrazione dei compensi percepiti dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nel corso del precedente esercizio, viene sottoposta al voto consultivo della medesima Assemblea.

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. **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/proposta 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.

### 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 e finanziari, 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;
- 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.

In ottica di completezza, inoltre, le presenti Politiche, tracciano le linee guida per la remunerazione anche per la restante popolazione aziendale.

## 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 a favore dei membri investiti di particolari cariche e/o componenti del (i) Comitato Esecutivo, del (ii) Comitato per il controllo di gestione e dei rischi, del (iii) Comitato Nomine e del (iv) Comitato Remunerazioni;

#### 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 esecutivi dotati di particolari cariche sono:

- l'Amministratori Delegati-Vice Presidente
- l'Amministratore Delegato, con responsabilità nell'ambito della Divisione Immobiliare.

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.

Il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 23 maggio 2023, ha previsto a favore del Vice Presidente Mauro Girardi, 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 Delegato 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.

#### Compensi per i comitati

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

- Comitato Esecutivo;
- Comitato per il controllo di gestione e dei rischi e Parti Correlate.
- Comitato Nomine;
- Comitato Remunerazioni.

### 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.

## 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 Delegati e il concorso al perseguimento della strategia e degli interessi di lungo termine del Gruppo

La remunerazione degli Amministratori Delegati si compone dai seguenti elementi:

- Remunerazione fissa, inclusiva di eventuali benefit
- Remunerazione variabile di breve termine e /o di medio- lungo termine.

Al fine di definire il pay-mix degli Amministratori Delegati, Borgosesia monitora le prassi di mercato in tema di remunerazione e incentivazione, anche facendo ricorso a benchmark di mercato, realizzati dall'Advisor esterno e indipendente WTW.

La strategia di remunerazione è definita al fine di offrire una struttura di remunerazione che consenta di supportare l'allineamento del management agli obiettivi previsti nel Piano strategico 2024-2026 (il "Piano"), approvato il 13 dicembre 2023 dal Consiglio di Amministrazione, e nel suo aggiornamento ed estensione al 2027<sup>1</sup> e di trattenere le competenze *core* necessarie allo sviluppo del Gruppo e al raggiungimento dei risultati previsti dal Piano stesso.

Per quanto riguarda la componente variabile, essa si sviluppa lungo le linee strategiche di business individuate nell'ambito del Piano, che mira ad orientare il Gruppo verso un modello che qualifichi ulteriormente Borgosesia come Alternative Asset Manager.

In particolare, il Piano prevede:

- (i) lo sviluppo della propria attività *core*, basata su investimenti in special situation & opportunities, mettendo però il proprio ampio spettro di competenze tecniche, finanziarie ed immobiliari a disposizione di investitori terzi nei confronti dei quali Borgosesia agirebbe come co-investitore. Su questo indirizzo verranno anche veicolati i flussi derivanti dal realizzo dell'attuale portafoglio, secondo le tempistiche programmate e tenendo conto delle condizioni di mercato
- (ii) il conseguente perseguimento di un modello operativo capital light
- (iii) la focalizzazione sulla generazione di proventi ricorrenti in termini commissionali, scarsamente influenzati dalle dinamiche dei fair value dei diversi sottostanti, che continueranno a caratterizzare invece gli investimenti proprietari.

Coerentemente con tali linee strategiche, gli obiettivi di performance dei sistemi di medio-lungo e di breve termine, assegnati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta/parere del Comitato Remunerazioni, devono prevedere almeno due dei seguenti indicatori:

- Asset Under Management di nuova gestione
- Net Fee Related Earnings
- Cash Flow / Posizione Finanziaria Netta / Valorizzazione sul mercato degli asset detenuti
- EBT/EBIT/EBITDA Aziendale o di Divisione.

Ad ulteriore allineamento dei sistemi rispetto agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo, si prevede che l'erogazione di entrambe le forme di incentivazione sia subordinata almeno alla presenza di un EBT positivo nell'anno di maturazione del bonus, al netto del costo dei sistemi incentivanti (cosiddette condizioni di "Entry Gate"), prevedendo la loro attivazione anzitutto al raggiungimento da parte del Gruppo di determinati traguardi consolidati.

Il peso dei singoli obiettivi e gli ulteriori obiettivi, anche di Entry Gate, saranno definiti dal CdA, su proposta/parere del Comitato Remunerazioni, in sede di assegnazione dei sistemi incentivanti ai destinatari.

La remunerazione variabile assegnata prevede:

- in misura prevalente, una componente variabile di medio-lungo periodo, i cui elementi di performance

<sup>1</sup> Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 gennaio 2025.

- sono strettamente collegati agli obiettivi previsti dal Piano<sup>2</sup>,  
una componente variabile di breve termine, con la finalità di supportare il raggiungimento di obiettivi intermedi, nel percorso di realizzazione del Piano stesso e del suo aggiornamento.

Tale impianto verrà, anche per l'esercizio corrente, applicato all'Amministratore Delegato - Vice Presidente, mentre in deroga a tale previsione e solo per il periodo di transizione al nuovo modello di business, all'Amministratore Delegato con responsabilità nell'ambito della Divisione Immobiliare il complessivo sistema incentivante sarà di breve termine, al fine di realizzare il raggiungimento degli obiettivi di Piano, con particolare focus sugli step annuali previsti per l'area Real Estate.

Di seguito, la descrizione di dettaglio dei sistemi incentivanti di medio-lungo termine e di breve termine per gli Amministratori Delegati.

### **2.2.1. La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato – Vice Presidente**

#### **La remunerazione variabile di medio-lungo termine**

In coerenza con la finalità di allineamento dell'azione del management agli obiettivi previsti dal Piano, la componente variabile di medio-lungo termine rappresenta la componente variabile prevalente nel pay mix dell'Amministratore Delegato – Vice Presidente e il target teorico deve essere compreso nell'ambito del range 70%-100% di incidenza rispetto alla componente fissa – da accantonare pro quota per ciascun anno di osservazione.

All'Amministratore Delegato - Vice Presidente in coerenza con quanto previsto dalla Politica di remunerazione 2024 approvate dall'Assemblea in data 24 maggio 2024, è stato attribuito un sistema incentivante di medio-lungo termine, per gli anni 2024-2025 le cui principali caratteristiche sono di seguito descritte.

Il modello prevede che, superati i livelli previsti dagli indicatori di Entry Gate, la definizione del bonus avvenga sulla base dei risultati conseguiti nella propria scheda obiettivi ("Scheda").

Gli obiettivi della scheda sono prevalentemente di natura economico-finanziaria e strettamente collegati agli obiettivi di Piano, secondo quanto previsto nel paragrafo precedente.

Per quanto attiene agli obiettivi di natura economico finanziaria, se l'obiettivo non risulta raggiunto in una misura minima almeno del 80% rispetto al Piano non è computato ai fini del calcolo del bonus effettivo ed inoltre, la valutazione di ogni obiettivo di performance non potrà superare comunque il 120% di quanto previsto a Piano, secondo una curva di incentivazione lineare (ovvero che prevede che i bonus seguano una progressiva proporzionalità rispetto al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati).

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta/parere del Comitato Remunerazioni, potrà valutare per risultati oltre il 100% degli obiettivi di Piano, fattori di correzione con effetto moltiplicativo, sempre nel rispetto dei limiti della componente variabile rispetto alla componente fissa, previsti nella presente Politica di Remunerazione.

Una volta identificati gli impatti dei singoli obiettivi presenti nella Scheda, al fine di determinare il valore finale del bonus, il Consiglio di Amministrazione, su proposta/parere del Comitato Remunerazioni, valuterà i risultati tenendo in considerazione anche elementi qualitativi ed esogeni che possono aver influito sul raggiungimento o meno degli obiettivi stessi e potrà prevedere interventi correttivi in diminuzione o in aumento, fino ad un massimo del +/-20% del bonus ante valutazione consiliare).

Al fine di rafforzare ulteriormente il collegamento con la sostenibilità e la performance duratura nel tempo, il bonus così determinato viene erogato in parte up front e in parte differito e la componente differita è soggetta a ulteriori condizioni di performance (condizioni di "Malus").

Lo schema di payout sarà in conformità a quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente o, in assenza di una regolamentazione specifica, avverrà secondo lo schema seguente:

- per il 50% della componente variabile sarà erogato up front;
- per il 50% della componente variabile sarà erogato differito di un anno, previa verifica del EBT relativo al periodo positivo (maggiore di 0).

<sup>2</sup> I dati di riferimento sono quelli del Piano approvato il 13 dicembre 2023 dal Consiglio di Amministrazione aggiornati per tenere conto dei dati consuntivi al 31/12/2023 o di eventuali operazioni straordinarie.



Il Consiglio di Amministrazione, su proposta/parere del Comitato Remunerazioni, in sede di assegnazione dei sistemi incentivanti ai destinatari, potrà definire ulteriori condizioni di Malus.

L'erogazione dell'eventuale componente variabile maturata segue, inoltre, le disposizioni stabilite dal paragrafo 2.5 "Condizioni e modalità di erogazione delle componenti variabili della remunerazione".

#### **La remunerazione variabile di breve termine**

In coerenza con le linee guida definite al paragrafo 2.2, il target teorico non deve superare il 20% della componente fissa.

La componente variabile di breve termine è annuale e prevede una scheda obiettivi che pondera diversi elementi, sia quantitativi che qualitativi, al fine di bilanciare le diverse componenti che concorrono alla realizzazione degli obiettivi di Piano.

La Scheda, infatti, è articolata in due aree:

- Area "Creazione del Valore": area che comprende obiettivi economico finanziari, strettamente collegati al Piano e al suo aggiornamento;
- Area "Attuazione iniziative Piano strategico": area che comprende specifiche iniziative e comportamenti, volti a supportare nel breve termine il percorso di realizzazione degli obiettivi strategici definiti nel Piano.

Per quanto riguarda gli obiettivi presenti nell'Area "Creazione del Valore", se l'obiettivo non risulta raggiunto in una misura minima almeno del 80% rispetto agli obiettivi annuali previsti dal Piano non è computato ai fini del calcolo del bonus effettivo e la valutazione di ogni obiettivo di performance non potrà superare comunque il 120% del Piano.

La logica di quantificazione della componente variabile segue uno schema lineare, ovvero di progressiva proporzionalità rispetto al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

Come previsto per la componente variabile di medio-lungo termine, il Consiglio di Amministrazione, su proposta/parere del Comitato Remunerazioni:

- potrà valutare per risultati oltre il 100% degli obiettivi di Piano, fattori di correzione con effetto moltiplicativo, sempre nel rispetto dei limiti della componente variabile rispetto alla componente fissa, previsti nella presente Politica di Remunerazione
- una volta identificati gli impatti dei singoli obiettivi presenti nella Scheda, al fine di determinare il valore finale del bonus, valuterà i risultati tenendo in considerazione anche elementi qualitativi ed esogeni che possono aver influito sul raggiungimento o meno degli obiettivi stessi e potrà prevedere interventi correttivi in diminuzione o in aumento, fino ad un massimo del +/-20% del bonus ante valutazione consiliare).

La componente variabile di breve termine sarà erogata come segue:

- per il 75% della componente variabile sarà erogato up front;
- per il 25% della componente variabile sarà erogato differito di un anno, previa verifica del EBT relativo al periodo positivo (maggiore di 0).

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta/parere del Comitato Remunerazioni, in sede di assegnazione dei sistemi incentivanti ai destinatari, potrà definire ulteriori condizioni di Malus.

L'erogazione dell'eventuale componente variabile maturata segue inoltre le disposizioni stabilite dal paragrafo 2.5 "Condizioni e modalità di erogazione delle componenti variabili della remunerazione".

#### **2.2.2. La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato con Responsabilità nell'ambito della Divisione Immobiliare**

Per il periodo di transizione al nuovo modello di business previsto dal Piano, si rende opportuno individuare forme specifiche di incentivazione per l'Amministratore Delegato con responsabilità nell'ambito della Divisione Immobiliare, tenuto conto del rilevante portafoglio di investimenti diretti da dismettere e del mutamento della politica di investimento - che porterà progressivamente a non detenere più rilevanti asset diretti - e che pertanto rende di difficile identificazione la dinamica delle vendite immobiliari che saranno realizzate dai veicoli di investimento non consolidati per il prossimo biennio.

Conseguentemente, nel biennio 2024-2025 la remunerazione variabile sarà solo di breve termine e collegata in maniera prevalente al flusso di cassa generato con le vendite del portafoglio proprietario, prevedendo comunque una quota collegata ai risultati economici Aziendali e di Divisione conseguiti.

I target di riferimento del sistema incentivante sono i dati di Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 dicembre 2023, fatto salvo il recepimento degli elementi integrativi connessi alla chiusura del bilancio 2024 (ad esempio, nuovi investimenti) e l'eventuale considerazione dell'aggiornamento ed estensione al 2027 del Piano stesso.

Il limite massimo della componente variabile così composta è il 120% del compenso fisso.

Il sistema variabile così strutturato è definito in via straordinaria e per il solo periodo di transizione al nuovo modello di business.

L'erogazione dell'eventuale componente variabile maturata segue, inoltre, le disposizioni stabilite dal paragrafo 2.5 "Condizioni e modalità di erogazione delle componenti variabili della remunerazione".

### 2.3. La Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente relazione 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 assegnare loro un piano di incentivazione che rispetti le caratteristiche di seguito indicate.

La componente variabile annuale assegnata ai Dirigenti con responsabilità strategiche deve seguire uno schema di valutazione "*Management by Objectives*" ed essere parametrata sia ad indicatori aziendali che ad indicatori coerenti con le principali responsabilità collegate all'area di competenza di cui il Dirigente è responsabile.

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 e nel rispetto dei limiti previsti nella presente Politica.

Per quanto attiene agli obiettivi di natura economico finanziaria, se l'obiettivo non risulta raggiunto in una misura minima almeno del 80% rispetto al Piano non è computato ai fini del calcolo del bonus effettivo ed inoltre, la valutazione di ogni obiettivo di performance non potrà superare comunque il 120% di quanto previsto a Piano.

Nel caso di remunerazione variabile di breve termine, la Scheda obiettivi deve avere una struttura coerente con quella prevista per l'Amministratore Delegato – Vice Presidente, ovvero comprendere indicatori qualitativi e quantitativi, articolandosi in due aree:

- Area "Creazione del Valore": area che comprende obiettivi economico finanziari, strettamente collegati al Piano
- Area "Attuazione iniziative Piano strategico": area che comprende specifiche iniziative e comportamenti, volti a supportare nel breve termine il percorso di realizzazione degli obiettivi strategici definiti nel Piano.

Per quanto riguarda il payout, il Consiglio di Amministrazione, su proposta/parere del Comitato Remunerazioni, potrà prevedere una quota up front e una quota differita, soggetta a condizioni di Malus, in coerenza con quanto previsto per i sistemi incentivanti dell'Amministratore Delegato – Vice Presidente.

### 2.4. La Remunerazione del restante personale

Il Gruppo si impegna ad offrire un livello retributivo equo, coerente con l'esperienza, le capacità e le competenze di ogni persona, garantendo i principi di pari opportunità e meritocrazia.

Anche per il restante personale potranno essere attivati sistemi incentivanti o altre forme di remunerazione, al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi di Piano, in coerenza quanto previsto al paragrafo 2.5 "Condizioni e modalità di erogazione delle componenti variabili della remunerazione".

## 2.5. Condizioni e modalità di erogazione delle componenti variabili della remunerazione

### Limite massimo alla componente variabile di competenza

L'incidenza massima della componente variabile complessiva su quella fissa è stabilita come segue:

- Per gli Amministratori Delegati al 200%.
- Per il restante personale al 100%.

### Condizione di permanenza

L'erogazione della componente variabile, sia up front che differita, è condizionata alla permanenza in carica o nel ruolo del beneficiario alla fine del periodo di valutazione della performance, ad eccezione delle cause naturali di pensionamento obbligatorio e "mortis causa".

In caso di cessazione anticipata dalla carica o del rapporto di lavoro, nessun bonus verrà riconosciuto, indipendentemente dal periodo di performance effettivamente trascorso, a meno che il destinatario del sistema incentivante non sia da considerarsi "Good Leaver", sulla base dei criteri che il Consiglio di Amministrazione, su proposta/parere del Comitato di Remunerazione, definirà puntualmente.

### Erogazione in strumenti finanziari

Al momento Borgosesia non ha previsto erogazione in strumenti finanziari, ma il Consiglio di Amministrazione potrà valutare in futuro la conversione dei sistemi di incentivazione previsti nella presente Politica di Remunerazione in piani in strumenti finanziari, in conformità alle normative tempo per tempo applicabili e secondo le regole di Governance stabilite nella presente Politica di Remunerazione.

### Soglia di materialità

Qualora il bonus sia inferiore all'importo di 25.000 euro, al fine di mantenere lo scopo incentivante dello stesso, l'intero importo viene erogato up front e non in strumenti finanziari.

### Claw Back

I bonus maturati dagli Amministratori Delegati o da altro personale sono soggetti a condizioni di Claw-back, cioè clausole contrattuali che permettono di chiedere la restituzione, anche parziale, della remunerazione variabile già corrisposta a fronte delle seguenti casistiche, verificatisi nei 5 anni successivi alla erogazione del bonus:

- di danni alla Società nei casi di "dolo" o "colpa grave"
- qualora i bonus siano stati calcolati sulla base di dati manifestamente errati, indipendentemente dalla circostanza che detta erroneità sia direttamente attribuibile o riconducibile al beneficiario, o che sia correlata a condotte o azioni dolose o caratterizzate da colpa grave.

Tale clausola si applicherà alle componenti variabili erogate a partire dall'esercizio in corso.

## 2.6. 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.

#### **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.

## **2.7. Altre disposizioni**

### **2.7.1. 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.

## 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 2024 da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Borgosesia S.p.A. e dei Dirigenti Strategici. Si segnala al riguardo che la Società, alla data della presente relazione, 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 2024 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 24 maggio 2024 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.

Nel corso dell'esercizio, sono stati oggetto di consuntivazione i sistemi incentivanti di breve termine, previsti per l'Amministratore Delegato – Vice Presidente e per l'Amministratore Delegato con responsabilità nell'ambito della Divisione Immobiliare.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato – Vice Presidente, il raggiungimento parziale degli obiettivi previsti - collegati alla redditività del Gruppo, agli incassi sulle vendite di asset, agli asset under management e a fattori di tipo qualitativo collegati alla gestione del cambiamento - avrebbe previsto l'erogazione di un Premio pari a 21.864 euro. L'Amministratore Delegato – Vice Presidente ha deciso di rinunciare a tale bonus, quale segnale di sobrietà e di allineamento alle sfide strategiche aziendali.

Per quanto riguarda per l'Amministratore Delegato con responsabilità nell'ambito della Divisione Immobiliare, il raggiungimento parziale degli obiettivi previsti - collegati principalmente alla redditività del Gruppo e della Divisione e agli incassi sulle vendite di asset - ha previsto un Premio pari a 42.972 di cui una componente, pari a 14.264, è soggetta a differimento di un anno e al vincolo di EBT 2025 positivo.

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

Il Consiglio di amministrazione del 30 giugno 2021, ha previsto a favore del Vice 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.

### **1.3 Derghe alla Politica**

Nel corso dell'esercizio 2024 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 2024 (in Euro)

Compenso di ciascuno dei soggetti per i quali sono fornite informazioni nominative	Ultima nomina	2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20	2022	Var % 22/21	2023	Var % 23/22	2024	Var % 24/23
Consiglio di Amministrazione			+/-								
Girardi Mauro <sup>(1)(2)(3)</sup>	23/05/2023	240.000	3900,00%	240.000	0,00%	240.000	0,00%	240.000	0,00%	240.000	0,00%
Schiffer Davide <sup>(1)(2)(3)</sup>	23/05/2023	6.000	0,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%
De Miranda Roberto <sup>(1)(2)</sup>	23/05/2023			3.000	n.a.	6.000	100,00%	6.000	0,00%	6.000	0,00%
Faroni Maurizio <sup>(1)(3)</sup>	23/05/2023							30.411	n.a.	50.000	64,41%
Franceschi Giorgio <sup>(1)(3)</sup>	23/05/2023							18.247	n.a.	30.000	64,41%
Ferrari Davide <sup>(1)</sup>	23/05/2023							3.649	n.a.	6.000	64,41%
Forno Ivonne <sup>(1)</sup>	23/05/2023							3.649	n.a.	6.000	64,41%
Pasquali Francesca <sup>(1)</sup>	23/05/2023							3.649	n.a.	6.000	64,41%
Puppo della Gherardesca Giovanna <sup>(1)</sup>	23/05/2023							3.649	n.a.	6.000	64,41%
Toniolo Ketty <sup>(1)</sup>	23/05/2023							3.649	n.a.	6.000	64,41%
Zanoni Manuela <sup>(1)</sup>	23/05/2023							3.649	n.a.	6.000	64,41%
Pedrini Stefano <sup>(1)</sup>	23/05/2023							3.649	n.a.	6.000	64,41%
Collegio Sindacale			+/-								
Bisioli Aldo	25/05/2022					5.357	n.a.	10.714	100,00%	10.714	0,00%
Marelli Silvia	25/05/2022					3.571	n.a.	7.143	100,00%	7.143	0,00%
Flamingo Irene	25/05/2022	7.143	100,00%	7.143	0,00%	7.143	0,00%	7.143	0,00%	7.143	0,00%
		2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20	2022	Var % 22/21	2023	Var % 23/22	2024	Var % 24/23
Remunerazione media dipendenti Borgosesia SpA		0	-100,00%	44.968	100%	92.747	106%	72.105	-22,26%	96.562	33,92%
Risultati del Gruppo		2020	Var % 20/19	2021	Var % 21/20	2022	Var % 22/21	2023	Var % 23/22	2024	Var % 24/23
EBITDA consolidato (€ '000)		6.745	63,40%	11.961	77,33%	12.555	4,97%	10.152	-19,14%	14.209	39,96%
Utile consolidato (€ '000)		5.036	88,61%	7.868	56,24%	8.220 <sup>(4)</sup>	4,47%	5.638 <sup>(4)</sup>	4,47%	4.041 <sup>(5)</sup>	

(1) Compenso determinato con delibera dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 23/05/2023 - € 6.000 annui

(2) Compenso determinato con delibera dell'Assemblea Straordinaria degli Azionisti del 29/06/2021 - € 6.000 annui

(3) Compenso determinato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23/05/2023 relativamente alla carica ricoperta - € 44.000 annui al Presidente, € 24.000 annui al Vice Presidente non esecutivo, € 234.000 annui al Vice Presidente e Amministratore Delegato e RAL di € 220.000 all'Amministratore Delegato

(4) di cui utile di terzi 0,7 milioni

(5) di cui utile di terzi 1,5 milioni

**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
Faroni Maurizio	Borgosesia S.p.A.	28.000			28.000
Schiffer Davide	Borgosesia S.p.A.	209.845		18.054	191.791
De Miranda Roberto <sup>(1)</sup>	Borgosesia S.p.A.	2.385.886	33.000		2.418.886 <sup>(1)</sup>
(1) di cui 2.385.886 per il tramite di DEMI 5 Srl					

Milano, 23 aprile 2025

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Vice Presidente e Amministratore Delegato

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 2024**

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-bis, 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>	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				240.000	a	0	0			15.000	255.000		
(2) compensi da controllate e collegate				-							-		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>240.000</b>		<b>0</b>	<b>-</b>			<b>15.000</b>	<b>255.000</b>		
<b>Schiffer Davide</b>	Amministratore Delegato	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio						0					0		
(2) compensi da controllate e collegate				220.000	b		42.972			10.000	272.972		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>220.000</b>		<b>0</b>	<b>42.972</b>			<b>10.000</b>	<b>272.972</b>		
<b>De Miranda Roberto</b>	Consigliere	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c	2.000				2.700	10.700		
(2) compensi da controllate e collegate											-		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		<b>2.000</b>				<b>2.700</b>	<b>10.700</b>		
<b>Faroni Maurizio</b>	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				50.000	a	10.000				3.600	63.600		
(2) compensi da controllate e collegate											-		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>50.000</b>		<b>10.000</b>				<b>3.600</b>	<b>63.600</b>		
<b>Franceschi Giorgio</b>	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				30.000	a	10.000				3.300	43.300		
(2) compensi da controllate e collegate											-		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>30.000</b>		<b>10.000</b>				<b>3.300</b>	<b>43.300</b>		
<b>Ferrari Davide</b>	Consigliere	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c	15.000				3.600	24.600		
(2) compensi da controllate e collegate											-		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		<b>15.000</b>				<b>3.600</b>	<b>24.600</b>		

A	B	B	D	1		2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica			Compensi fissi (I)	note	Compensi per la	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Totale	Fair value dei	indennità di fine

		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica			partecipazione a comitati (II)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari			compensi equity	carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Forno Ivonne</b>	Consigliere Indipendente	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c	4.000				3.600	13.600		
(2) compensi da controllate e collegate												-	
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		<b>4.000</b>				<b>3.600</b>	<b>13.600</b>		
<b>Pasquali Francesca</b>	Consigliere Indipendente	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c	7.000				3.600	16.600		
(2) compensi da controllate e collegate												-	
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		<b>7.000</b>				<b>3.600</b>	<b>16.600</b>		
<b>Puppo della Gherardesca Giovanna</b>	Consigliere Indipendente	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c	5.000				3.600	14.600		
(2) compensi da controllate e collegate												-	
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		<b>5.000</b>				<b>3.600</b>	<b>14.600</b>		
<b>Toniolo Ketty</b>	Consigliere	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c	4.000				3.300	13.300		
(2) compensi da controllate e collegate												-	
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		<b>4.000</b>				<b>3.300</b>	<b>13.300</b>		
<b>Zanoni Manuela</b>	Consigliere Indipendente	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c	4.000				3.300	13.300		
(2) compensi da controllate e collegate												-	
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		<b>4.000</b>				<b>3.300</b>	<b>13.300</b>		
<b>Pedrini Stefano</b>	Consigliere	01/01/24-31/12/24	2026										
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				6.000	c	10.000				44.978	60.978		
(2) compensi da controllate e collegate										21.280	21.280		
<b>(3) TOTALE</b>				<b>6.000</b>		<b>10.000</b>				<b>66.258</b>	<b>82.258</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 determinato con delibera dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 23/05/2023 - € 6.000 annui e 44.000 € quale compenso per la carica di Presidente, 24.000 € per la carica di Vice Presidente e 234.000 € quale compenso per la carica di Amministratore Delegato, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 23/05/23

b) 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

c) Compenso determinato con delibera dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 23/05/2023 - € 6.000 annui corrisposto proporzionalmente per il periodo di copertura della carica ancorché non corrisposti

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)	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				
<b>Bisioli Aldo</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/24-31/12/24	2024									

(1) compensi nella società che redige il Bilancio				10.714	10.714
(2) compensi da controllate e collegate				-	-
				<b>10.714</b>	<b>10.714</b>
<b>Marelli Silvia</b>	Sindaco Effettivo	01/01/24-31/12/24	2024		
(1) compensi nella società che redige il Bilancio				7.143	7.143
(2) compensi da controllate e collegate				-	-
				<b>7.143</b>	<b>7.143</b>
<b>Flamingo Irene</b>	Sindaco Effettivo	01/01/24-31/12/24	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>

<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.

**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. 2024**

Non applicabile