

# **BIESSE S.P.A.**

DIRECTORS' REPORT FOR THE ORDINARY MEETING OF SHAREHOLDERS OF BIESSE S.P.A. CALLED FOR 29 APRIL 2019 (30 APRIL 2019 IN SECOND CONVOCATION IF NECESSARY), PREPARED PURSUANT TO ARTICLE 125-TER OF LEGISLATIVE DECREE OF 24 FEBRUARY 1998 No. 58 ("TUF" – CONSOLIDATED FINANCIAL LAW) AND ARTICLES 72 AND 84-TER OF THE ISSUERS' REGULATIONS ADOPTED BY CONSOB RESOLUTION No. 11971 OF 14 MAY 1999, AND AS SUBSEQUENTLY AMENDED (THE "ISSUERS' REGULATION").

*PESARO, 15 MARCH 2019*

Dear Shareholders,

Following publication of the Notice of Meeting in IL GIORNALE of 18 MARCH 2019 and on the website of Biesse S.p.A. (the "**Company**" or "**Biesse**") on the same date, a Meeting of Shareholders has been called, in ordinary session, for 29 and 30 April 2019, in first and second convocations respectively, at the registered offices in Pesaro, Via della Meccanica, 16 at 09:00 to discuss and approve the following:

### **Agenda**

1. Approval of the Financial Statements for the financial year to 31 December 2018; the Directors' report on operations, including the Disclosure of Non-Financial Information pursuant to Legislative Decree 254/2016; the report of the Board of Statutory Auditors and the Independent Auditors' report on the Financial Statements for the financial year to 31 December 2018; Discussion of all matters relating thereto and arising therefrom. Presentation of the Consolidated Financial Statements for the year to 31 December 2018.
2. Allocation of the results for the 2018 financial year of Biesse S.p.A.;
3. Appointment of a new Director, having prior approval of the number of members of the Board of Directors Discussion of all matters relating thereto and arising therefrom.
4. Approval of the Remuneration Policy of Biesse Group .

\* \* \* \*

1. **APPROVAL OF THE FINANCIAL STATEMENTS FOR THE FINANCIAL YEAR TO 31 DECEMBER 2018; THE DIRECTORS' REPORT ON OPERATIONS, INCLUDING THE DISCLOSURE OF NON-FINANCIAL INFORMATION PURSUANT TO LEGISLATIVE DECREE 254/2016; THE REPORT OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS AND THE INDEPENDENT AUDITORS' REPORT ON THE FINANCIAL STATEMENTS FOR THE FINANCIAL YEAR TO 31 DECEMBER 2018; DISCUSSION OF ALL MATTERS RELATING THERETO AND ARISING THEREFROM. PRESENTATION OF THE CONSOLIDATED FINANCIAL STATEMENTS FOR THE YEAR TO 31 DECEMBER 2018.**

Dear Shareholders,

The Shareholders' Meeting convened for 29 and 30 April 2019 (in second convocation if required) has been called to approve the Company's Financial Statements for the year to 31 December 2018. Biesse, in accordance with the means and terms set by law, will provide shareholders with the Company's annual Financial Statements for 2018, (including the preliminary Financial Statements for the year to 31 December 2018, the Consolidated Financial Statements, the Directors' Report and the Declaration pursuant to article 154-bis of the TUF) by 31 March 2019, together with the Independent Auditors' Report on the aforementioned Parent Company and Consolidated Financial Statements and the report of the Board of Statutory Auditors. Please refer to these documents for further information regarding item 1 on the Agenda .

The Board of Directors, therefore, submits to the Meeting the following proposal with regard to item1 on the Agenda :

*"The Ordinary Meeting of Shareholders of Biesse S.p.A ..*

- taking note of the Board of Directors' Report on operations, including the disclosure of Non-Financial information prepared pursuant to Legislative Decree 254/2016,
- taking note of the Reports of the Board of Statutory Auditors and the Independent Auditors ,
- having examined the preliminary Financial Statements of Biesse S.p.A. for the year to 31 December 2018,

**APPROVES**

- (a) the Financial Statements of Biesse S.p.A. for the year to 31 December 2018, which show a net profit of Euro 32,013,093
- (b) the distribution of a proportion of profits to Shareholders - in the form of a dividend – of Euro 0.48 per share, allocating the remaining profit to the Company's Extraordinary Reserve. The dividend will be paid on 8 May 2019 by detachment of coupon no. 15 on 6 May 2019, record date 7 May 2019;
- (c) to make note of the presentation of the Consolidated Financial Statements for the year ended 31 December 2018.

*The said proposals put forward for approval*

Are therefore put to the vote and are declared approved with [●] votes in favour. As detailed in the appendices

**2. ALLOCATION OF THE RESULT FOR THE FINANCIAL YEAR 2018 OF BIESSE S.P.A.;**

Dear Shareholders,

The Shareholders' Meeting convened for 29 and 30 April 2019 (in second convocation if required) is also called to approve the allocation of the result for the financial year ended 31 December 2018. The Board of Directors' Meeting on 15 March 2019, agreed to propose to the Shareholders' Meeting the distribution of a dividend of Euro 0.48 per share, gross of taxes.

The dividend, on approval by the Shareholders' Meeting will be paid, in accordance with the applicable laws and regulations, on 8 May 2019, by detachment of coupon no. 15 on 6 May 2019. In accordance with article 83-terdecies of the TUF, all those proven to be registered as shareholders at the end of the accounting day on 7 May 2019 (record date) will be entitled to receive the dividend.

**3. APPOINTMENT OF A NEW DIRECTOR, HAVING PRIOR APPROVAL OF THE NUMBER OF MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS; DISCUSSION OF ALL MATTERS RELATING THERETO AND ARISING THEREFROM .**

Dear Shareholders,

The Shareholders' Meeting convened for 29 and 30 April 2019 (in second convocation if required) is also called to appoint a new Director, having prior approval of the number of members of the Board of Directors .

In this regard, the Board of Directors' Meeting of 15 March 2019, proposed that the Meeting of Shareholders appoint a new Director, namely, **Dott.ssa Silvia Vanini**, whose mandate will expire at the same time as the other members of the Board of Directors and, therefore, at the date of approval of the Financial Statements for the financial year 2020. Dott.ssa Vanini has extensive experience in corporate organisation and strategic personnel management as indicated in her *curriculum vitae* attached to the present report, and her proposed appointment is aimed at reinforcing the Group's expertise in these areas.

It is furthermore expected that Dott.ssa Vanini will have an executive role in the Issuer's management structure in this context.

The Board of Directors recommends that the appointment of Dott.ssa Vanini will have operational significance to the organisation and structure of the said body, with the aim of enhancing the efficiency of the Board of Directors, which will benefit from additional professional skills, instrumental to the activities of the business.

The Board of Directors also highlights that in accordance with article 147-*ter*, paragraph 1-*ter*, of Legislative Decree 24 February 1998, no. 58 ("TUF") and in application of the regulations contained in article 2 of Law 120/2011, the Company must ensure that, for three consecutive mandates, at least one third of the members of the Board of Directors belongs to the less represented gender (the so-called "female quota"). The appointment of Dott.ssa Vanini ensures that the number of Directors belonging to the less represented gender will amount to three Directors in a Board of Directors composed of 8 members.

The Board of Directors also highlights that, as it is expected that Dott.ssa Vanini will have a strategic management role within the Group and may not therefore be classified as an Independent Director, the number of Independent Directors, in compliance with principle 3.C.3, final paragraph, of the Self-Regulatory Code for listed Companies (the "Self-Regulatory Code") will remain equal to two members.

Finally, with regard to the remuneration of the new Director, the Board of Directors proposes that the Shareholders' Meeting approves compensation for the new Director equal to Euro 20,000 for each financial period in which she holds office, which consequently requires an increase in the total amount of remuneration approved by the Shareholders' Meeting to appoint the Board of Directors held on 24 April 2018 and, however, taking into consideration the principles set out in the Company's Remuneration Policy and the recommendations proposed by the Remuneration Committee in this regard.

The Board of Directors also highlights that Dott.ssa Vanini has accepted her candidacy as a Director of the Company, declaring that there are no reasons that might invalidate her candidacy for reasons of ineligibility, incompatibility or invalidity as determined by law or the Company's articles of association, and that she is in possession of the credentials required by prevailing law for the assumption of the said position.

\* \* \* \*

The Board of Directors, therefore, submits to the Shareholders' Meeting the following proposal regarding the third item on the Agenda:

"The Ordinary Meeting of Shareholders of Biesse S.p.A.,

**approves**

- (a) *that the Board of Directors be composed of eight members;*
- (b) *the appointment of Dott.ssa Silvia Vanini as a new member of the Board of Directors, and that she will remain in office until the date of approval of the Financial Statements for the year to 31 December 2020;*
- (c) *to agree a gross annual compensation of Euro 20,000 for the new member of the Board of Directors, thereby increasing the total amount of remuneration established by the Board of Directors in its meeting of 24 April 2018.*

*The said proposals put forward for approval*

*Are therefore put to the vote and are declared approved with [●] votes in favour.*

*As detailed in the appendices.*

*The Chairman specifies that the verification that the newly appointed Director possess the appropriate credentials will be carried out by the said Board of Directors at the first available meeting of the Board of Directors, as indicated in the Company's Self-Regulatory Code.*

#### **4. APPROVAL OF THE REMUNERATION POLICY OF BIESSE GROUP**

Dear Shareholders,

you are called to approve, in accordance with article 123-ter paragraph 6, Consolidated Financial Law - TUF on the section of the remuneration report pursuant to article 123-ter, paragraph 3 - TUF, i.e. the section regarding the Company's policy regarding the remuneration of the members of its administrative bodies, General Directors and managers with strategic responsibility, and the procedures employed for the adoption and implementation of this policy.

The remuneration report of Biesse Group pursuant to article 123-ter - TUF, containing the relevant policy and the procedures for its adoption and implementation, will be made publicly available in accordance with the relevant law and regulations.

In view of the above, the following proposed resolution regarding item 4 on the Agenda is therefore submitted for the approval of the Meeting:

*"The Shareholders' Meeting, taking note of the matters illustrated by the Chairman and the supporting documentation,*

**APPROVES**

*Pursuant to and by effect of article 123-ter, paragraph 6, of Legislative Decree 58/98 the section of the report on remuneration referred to in article 123-ter, paragraph 3 of Legislative Decree 58/98.*

*The said proposals put forward for approval are hereby put to the vote and declared approved with [●] votes in favour. As detailed in the appendices."*

\* \* \*

Pesaro, 15 March 2019

**The Chairman of the Board of Directors**

<b>Curriculum Vitae</b>	
	
Informazioni personali	Nato a Lecco, il 11 luglio 1952 Email: silvia.vanini@mercer.com Mobile: 335-6752871
Nome/ Cognome	<b>Silvia Vanini</b>
Ruolo	Partner
Anni di esperienza nel Ruolo	39
Esperienza professionale	
Periodo Temporale	Da settembre 2011 a oggi
Azienda	Mercer
Ruolo ricoperto	Partner, Responsabile dell'Area "Talent Strategy" che assicura il presidio metodologico sui temi riferibili di strategie HR, processi di job framework, leveling, assessment, performance management, valutazione del personale, modelli di competenze, sviluppo, formazione e coaching. E' Executive Consultant in progetti di revisione del modello e processo di MBO, progettazione e realizzazione di sistemi dei ruoli e professionali, percorsi di carriera e sviluppo, Modello organizzativo di levelling e Board Assessment
Alcuni Clienti	2017-2019 Angelini, Assicurazioni Generali, Bottega Veneta, Brembo, Cemetir, Chiomenti, CNHi, Ferramo, Fincantieri, Guala Closures, Gucci, Luxottica, Pirelli, Prysmian, Saipem, Terna
Periodo Temporale	Da gennaio 2003 a settembre 2011
Azienda	<b>Coreconsulting S.p.A.</b>
Ruolo ricoperto	Managing Partner. Coordinamento e realizzazione di progetti di assessment individuale, assessment center, development center, sistemi professionali e dei ruoli, modelli di gestione e sviluppo risorse umane e formazione manageriale. Assessor Senior in progetti di assessment individuale, assessment center, development center e formatrice Senior su temi manageriali.
Periodo Temporale	Da gennaio 1993 a dicembre 2002
Azienda	<b>Pirelli &amp; C S.p.A.</b>
Ruolo ricoperto	Responsabile delle attività di Selezione, Formazione, Sviluppo e Comunicazione Interna per il Gruppo Pirelli in Italia e sulle affiliate estere - Vice President Leadership & Knowledge Development A partire dal 1993, sotto la mia diretta responsabilità sono iniziate le attività internazionali di valutazione del potenziale (Career Development) progettate a supporto dei processi di Management Review del Gruppo ed è stato avviato il progetto 360° feedback on Group Values, strumento progettato per integrare i processi di valutazione.
Periodo Temporale	Da gennaio 1987 – dicembre 1992
Azienda	<b>Learning Systems S.r.l.</b>
Ruolo ricoperto	Senior Consultant specialista nelle aree Formazione manageriale e assessment Progettazione ed erogazione di progetti di Formazione e Sviluppo. Gestione dei rapporti con Wilson Learning, partner internazionale della società Progettazione ed erogazione di Assessment Center utilizzando tools sviluppati da ADI (Assessment Design International) società americana del gruppo Wilson Learning Co. Assessor e docente certificato nell'utilizzo di programmi e strumenti ADI e WLCo
Periodo Temporale	1984 - 1986
Azienda	<b>Consulenza Risorse Umane – Città del Messico (MEX)</b>
Ruolo ricoperto	Attività di assessment center, progettazione di percorsi di sviluppo, formazione e selezione

Periodo Temporiale	1983 - 1984										
Azienda	<b>Pirelli Productos</b>										
Ruolo ricoperto	Manager Responsabile Selezione e Formazione di professionisti, quadri e dirigenti delle consociate Pirelli localizzate in Spagna										
Periodo Temporiale	1980 - 1983										
Azienda	<b>Industrie Pirelli S.p.A.</b>										
Ruolo ricoperto	Specialista di Formazione: progettazione e gestione di programmi di formazione per professionisti, quadri e dirigenti delle consociate Pirelli localizzate in Italia										
Periodo Temporiale	1977 - 1980										
Azienda	<b>Consorzio Sanitario di Zona, Lecco</b>										
Ruolo ricoperto	Psicologa a Contratto per supporto psicologico per enti del territorio										
<b>Istruzione e formazione</b>											
Date	1972- 1977										
Titolo della qualifica rilasciata	Psicologa clinica										
Nome tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Università degli studi di Padova										
Date	1984 - 1986										
Titolo della qualifica rilasciata	Strumentazione ed applicazione delle tecniche per l'utilizzo dello psicodramma in contesto Clinico										
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Escuela De Psicodrama, Mexico DF, MEXICO										
Date	1978 - 1979										
Titolo della qualifica rilasciata	Intervista clinica: tecniche e supervisione										
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Scuola di Via Ariosto										
<b>Capacità e competenze personali</b>											
Madrelingua	<b>Italiana</b>										
Altra(e) lingua(e)	<b>Inglese; Spagnolo</b>										
Autovalutazione	<b>Comprensione</b>			<b>Parlato</b>		<b>Scritto</b>					
Livello europeo (*)	Ascolto	Lettura		Interazione orale	Produzione orale						
<b>Inglese</b>	C1	C1		C1	C1	C1					
<b>Spagnolo</b>	C1	C1		C1	C1	C1					
	(*) <a href="#">Quadro comune europeo di riferimento per le lingue</a>										
<b>Principali esperienze progettuali</b>											
Brembo	Assistenza al RemCo per la presentazione delle candidature da sottoporre al Board per la definizione dei piani di successione										
Assicurazioni Generali	Sviluppo del modello delle competenze di Gruppo, supporto alla definizione del modello di valutazione e assessment delle risorse manageriali e professionali chiave di prima e seconda linea, realizzazione di processi di valutazione e assessment delle risorse per le società del Gruppo (Italia e Estero). Assessment di candidati esterni (executive) per valutare la compatibilità con il modello di competenze manageriali di Gruppo e l'aderenza al ruolo proposto. Ad oggi sono stati valutati più di 500 executive										

Assicurazioni Generali	Progettazione del nuovo sistema di performance management per le figure apicali e successiva progettazione del processo per i livelli sottostanti
Finmeccanica	Progettazione e realizzazione di valutazioni individuali e collettive per la funzione HR del Gruppo con l'obiettivo di identificare i potenziali candidati alle posizioni apicali della funzione. Persone valutate 40
Prysmian	Sviluppo del nuovo processo di Talent Management per l'identificazione delle risorse necessarie per costituire la pipeline dei piani di successione a livello di Country (16) e di Gruppo
Fincantieri	Assessment di executive e quadri in promozione per la rilevazione delle competenze manageriali e la definizione dei piani di successione. (Executive e Manager valutati: 300)
Gruppo Enel	Sviluppo del nuovo modello professionale (c.d. Global Professional System) del Gruppo Enel, analisi, identificazione e pesatura dei ruoli professionali chiave (Italia e estero) e delle competenze chiave a fini di identificazione dei Key Roles, definizione del Sistema Professionale, sua implementazione sulle famiglie professionali chiave del Gruppo
Assicurazioni Generali	Modello professionale, repertorio delle competenze tecnico-professionali, sviluppo dei profili di ruolo (competenze, skill tecnico-professionali, esperienze) e identificazione degli indirizzi di copertura di tali ruoli e di valutazione delle risorse e di career management sulle aree Risk, Research e Investments
Agusta Westland	Assessment prime e seconde linee delle Business Unit Difesa e Commerciale per identificare il potenziale manageriale e il livello di readiness degli Executive da inserire nei piani di successione
Marzotto	Assessment prime e seconde linee per la valutazione del livello delle competenze manageriali esistenti nel gruppo ed identificazione dei candidati per i piani di successione
TECHINT	Definizione modello competenze e valutazione dei ruoli manageriali e feedback con l'obiettivo di valutare il potenziale manageriale e/o professionale in previsione di rilevanti cambiamenti organizzativi. Sono state valutate circa 80 persone
TENOVA (Gruppo Techint)	Valutazione di Executive di prima e seconda linea per l'identificazione del futuro CEO e della pipeline necessaria per la definizione dei piani di successione dei ruoli sottostanti. Executive valutati 70
Zegna	Progetto di revisione annuale delle competenze manageriali degli executive (secondi livelli) oggi presenti nei principali mercati del Gruppo. Executive valutati: 50
Telecom Italia	Progettazione e realizzazione del modello delle competenze e successive valutazioni individuali e delle competenze per la popolazione dei ruoli chiave con l'obiettivo di valutare la disponibilità di risorse per i piani di successione. Sono state valutate circa 250 persone.
Same Deutz-fahr	Definizione modello competenze e valutazione dei ruoli manageriali e feedback con l'obiettivo di valutare il potenziale manageriale e/o professionale in previsione di programmi di espansioni geografiche. Sono state valutate circa 50 persone
Sogefi	Definizione del modello strategico globale di sviluppo e valutazione delle competenze e delle persone e relativa implementazione in Italia e per le consociate estere e progettazione di un processo integrato di identificazione e definizione delle competenze manageriali per facilitare il processo di integrazione Valutazione di 180 risorse di prima e seconda linea e del relativo livello di possesso di skill e competenze
Ariston Thermo	Definizione del modello di levelling e seniority professionale per Sales & Marketing, R&D con l'obiettivo di identificare i ruoli chiave della funzione Sales and marketing, predisporre uno strumento di valutazione delle competenze funzionali e identificare percorsi di carriera e formazione
Prysmian	Definizione del modello di levelling e seniority professionale e dei ruoli a livello globale "Global Job Framework" con l'obiettivo di omogeneizzare tutti i ruoli delle diverse aree professionali per facilitare l'integrazione con la società Draka, di recente acquisizione
COESIA	Sviluppo del nuovo processo di performance management realizzato con l'obiettivo di introdurre nuovi criteri di valutazione e riconoscimento (Pay for Performance) della prestazione in tutte le affiliate del Gruppo, con particolare attenzione a quelle recentemente acquisite
Siemens	Valutazioni individuali per l'accesso alla dirigenza. Valutati ad oggi circa 120 candidati alla nomina alla dirigenza (dal 2008 progetto attualmente in corso).
ADT-Tyco	Development Centre per professional/quadri intermedi con l'obiettivo di valutare il livello di presidio delle competenze manageriali. Sono state valutate circa 40 persone
A2A	Development Centre per professional (dal 2011 progetto attualmente in corso) con l'obiettivo di identificare il potenziale manageriale e/o professionale e costruire delle attività di sviluppo coerenti con le motivazioni e abilità espresse (ad oggi sono state valutate circa 100 risorse)
Assicurazioni Generali	Valutazione individuale e delle competenze possedute per dirigenti di consociate estere con l'obiettivo di identificare risorse per l'identificazione di Global Talent Pipeline.

ITT MoTech	Valutazione del potenziale per ruoli di alta dirigenza con l'obiettivo di valutare il potenziale manageriale della prima e seconda linea in previsione di un piano di de-merge di gruppo e di espansione su nuovi mercati. Executive valutati: 45
Bridgestone	Progetto di sviluppo delle competenze per i componenti della Direzione Generale Southern Europe
Prysmian	Valutazione competenze su popolazioni Talent and Senior Talent con l'obiettivo di mantenere e monitorare la Talent Pipeline ed inserire i candidati migliori nei piani di successione
Pirelli	Valutazione competenze delle popolazioni talent, senior Talent ed Executive con l'obiettivo di mantenere e monitorare la Talent Pipeline ed inserire i candidati migliori nei piani di successione
Brembo	Progettazione e realizzazione di valutazioni individuali delle competenze per la popolazione dirigenziale con l'obiettivo di formare e valutare e sviluppare, attraverso programmi di sviluppo, i dirigenti per assicurare i piani di successione.
TIM Brazil	Assessment delle prime e seconde linee per la rilevazione delle competenze manageriali e l'identificazione degli executive da inserire nei piani di successione. Executive a manager valutati 220
TIM	Progettazione e realizzazione del modello dei comportamenti organizzativi e realizzazione di valutazioni individuali e delle competenze per la popolazione di ruoli chiave senior ed executive
BNL	Assessment di Executive e Manager di tutte le funzioni aziendali per valutare l'adeguatezza delle competenze manageriali, identificare possibili orientamenti di carriera. Executive a Manager valutati 200

Firma:

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Spettabile  
BIESSE S.p.A.  
Via della Meccanica, 16  
61122 - Pesaro  
Alla c.a. del Presidente del Consiglio di Amministrazione

Oggetto: **Dichiarazione del candidato alla carica di amministratore di BIESSE S.p.A.**

La sottoscritta Silvia Vanini, nata a Lecco il giorno 11/07/1952, con riferimento alla candidatura alla carica di consigliere di amministrazione di BIESSE S.p.A. proposta dal socio Bi.fin srl, con sede legale in Pesaro, Via della Meccanica 16,

**DICHIARA**

- (i). di accettare la candidatura ad amministratore di BIESSE S.p.A., ritenendo di poter dedicare allo svolgimento diligente dei propri compiti il tempo necessario;
- (ii). di non ricadere in alcuna situazione di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza prevista in relazione alla carica di amministratore dalla legge, dalla regolamentazione e dallo statuto sociale di BIESSE S.p.A. vigenti e di possedere i requisiti prescritti dalla normativa vigente per l'assunzione di tale carica;
- (iii). di possedere i requisiti di onorabilità prescritti dalla normativa applicabile e, specificamente, i requisiti di onorabilità stabiliti per i membri degli organi di controllo con regolamento emanato ai sensi dell'art. 148, comma 4 del decreto legislativo n. 58/1998, come richiamato dall'art. 147-quinquies dello stesso decreto;

Si allega alla presente, per le finalità previste dalla normativa vigente, un proprio curriculum vitae personale e professionale aggiornato.

La sottoscritta si impegna a comunicare tempestivamente al consiglio di amministrazione di BIESSE S.p.A. eventuali variazioni del contenuto della presente dichiarazione e a rendere, nel caso, una nuova dichiarazione sostitutiva. Autorizza, altresì, il trattamento dei dati personali raccolti, anche particolari, ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento (UE) 2016/679 e D. Lgs.101/2018 (e successive modifiche ed integrazioni) esclusivamente per le finalità connesse al procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.