



Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023

Approvata dal CdA in data 14 marzo 2024

Biesse è un'azienda internazionale che produce linee integrate, macchine e componenti per la lavorazione del legno, del vetro, della pietra, della plastica e dei materiali compositi.

Nati in Italia nel 1969 e quotati al segmento Euronext STAR di Borsa Italiana, supportiamo l'evoluzione del *business* dei nostri clienti che operano nei settori del mobile, dell'*housing & construction*, dell'*automotive* e dell'*aerospace*. Lo sviluppo internazionale avviene già dalla fine degli anni '80 con l'apertura della prima sede all'estero e si conferma oggi come uno degli *asset* del gruppo. Le sedi all'estero sono la chiave di volta per operare in mercati considerati strategici, nel pieno rispetto e valorizzazione delle specificità e delle culture locali.

Al 31 dicembre 2023 il gruppo opera attraverso 12 campus produttivi, più di 20 *showroom*, attraverso i quali raggiunge oltre 160 paesi ed esporta più dell'80% della propria produzione. Al

31 dicembre 2023 il gruppo conta circa 4.400 dipendenti e collaboratori nel mondo.

www.biessegroupe.com

Indice

Premessa.....	4
Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione	5
Sintesi della Politica retributiva e principali novità.....	7
Executive Summary.....	8
Sezione I	15
1. Governance	16
1.1. Assemblea degli Azionisti.....	16
1.2. Consiglio di Amministrazione	17
1.3. Comitato per la Remunerazione	18
1.3.1. Composizione.....	18
1.3.2. Attività	18
1.4. Collegio Sindacale	19
1.5. Eventuale intervento di esperti indipendenti e <i>benchmark</i> di mercato.....	19
1.6. Deroga alla Politica in materia di Remunerazione	20
2. Finalità, principi e destinatari della Politica in materia di Remunerazione.....	22
2.1. Destinatari	23
3. Informazioni sulla Politica della Società in materia di Remunerazione.....	24
3.1. Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	25
3.1.1. Amministratori non esecutivi	25
3.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione	26
3.1.3. Amministratore Delegato e Direttore Generale	26
3.1.3.1. Incentivo di breve termine (Piano MBO)	27
3.1.3.2. Sistema di incentivazione di lungo termine (Piano LTI)	29
3.1.3.3. Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro.....	32
3.1.3.4. <i>Pay mix</i> AD/DG.....	33
3.2. Dirigenti con Responsabilità Strategiche	33
3.2.1. Piano MBO	33
3.2.2. Piano LTI	34
3.2.3. <i>Pay mix</i> Dirigenti con Responsabilità Strategiche	35
3.3. Remunerazione dei Sindaci	35
3.4. <i>Benefit</i>	36
3.5. Altri elementi	36
3.5.1. Patti di non concorrenza	36
3.5.2. Clausola malus/claw back	36
Sezione II – Prima Parte	37
Premessa.....	38
1. Prima parte - Attuazione 2023 della Politica in materia di Remunerazione 2022-2024.....	38
1.1. Compensi Fissi.....	39
1.2. Compensi Variabili	41
1.2.1. Consuntivazione obiettivi sistema di incentivazione di breve termine (MBO)	41
1.2.2. Consuntivazione obiettivi sistema di incentivazione di lungo termine (LTI 2021-2023)	42
1.2.3. Proporzione componente fissa e variabile.....	43
1.3. Informazioni di confronto.....	44
1.4. <i>Benefit</i> non monetari	46
1.5. Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro	46
1.6. Deroga alla Politica in materia di Remunerazione e dei compensi corrisposti	46
1.7. Meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile della Remunerazione	46
Sezione II – Seconda Parte.....	47

Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Biesse S.p.A. il 14 marzo 2024, su proposta del Comitato per la Remunerazione, è articolata in due sezioni:

- la SEZIONE I illustra la politica (la “Politica di Remunerazione” o la “Politica Retributiva”) adottata da Biesse con riferimento ai componenti dell’Organo di Amministrazione e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dell’Organo di Controllo, dei “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” individuati dal Consiglio di Amministrazione di Biesse (di seguito i “DRS”), descrivendone i principi generali, gli organi coinvolti e i processi adottati per la sua approvazione, revisione e implementazione, comprese le misure volte a evitare o gestire eventuali conflitti di interesse. La Politica di Remunerazione ha durata annuale, fino all’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024; la sezione I della Relazione, in ottemperanza a quanto previsto dal TUF, è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea ordinaria dei soci, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023;
- la SEZIONE II illustra i compensi corrisposti nell’esercizio 2023 dalla Società e da società controllate o collegate, nominativamente per i componenti del Consiglio di Amministrazione (esecutivi e non), i Sindaci e, in forma aggregata, per gli altri DRS. La Sezione II, in ottemperanza a quanto previsto dal TUF, è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea ordinaria dei soci, convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’esercizio 2023.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica, alla data di approvazione della presente Relazione, terminerà il suo mandato con la prossima Assemblea degli Azionisti di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2023 e che al nuovo Consiglio di Amministrazione spetterà la determinazione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e del compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari.

I compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e il compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari riportati nella Prima Sezione della presente Relazione sono stati determinati dall’attuale Consiglio di Amministrazione. In tal senso, la loro rappresentazione nei paragrafi che seguono è da intendersi come linea guida della Politica sulla Remunerazione per il 2024, definita nel rispetto delle prerogative dell’Assemblea e del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2024-2026.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione Governance del sito *internet* della Società (www.biessegroupe.com), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’Esercizio 2023, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I regolamenti relativi ai piani di incentivazione in essere sono reperibili nella sezione *Investor Relations - Corporate Governance* del sito *internet* della Società.

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Cari Azionisti,

sono lieta di presentarvi, a nome del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione di Biesse sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito anche la "Relazione"), approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024.

La Relazione ha l'obiettivo di fornire un quadro completo rispetto agli esiti dell'applicazione della politica di remunerazione in relazione alla *performance* del Gruppo Biesse nel 2023 e ai nuovi piani di incentivazione (MBO 2024, LTI 2024-2026) che accompagneranno Biesse nei prossimi anni.

L'esercizio 2023 è stato caratterizzato da un contesto macroeconomico complesso: da un lato il perdurare del conflitto russo-ucraino e il nuovo fronte di guerra in Medio Oriente e, dall'altro, le tensioni inflazionistiche e i conseguenti interventi di politica monetaria delle banche centrali hanno generato un rallentamento delle principali economie europee.

Nonostante questo contesto, il Gruppo Biesse ha chiuso il 2023 raggiungendo i *target* di fatturato e di EBIT rispettivamente al 99% e al 94% e superando il *target* di tutti gli altri obiettivi del piano di incentivazione di breve termine. Per quanto riguarda il piano di incentivazione di medio lungo termine (LTI 2021-2023) – che si basava sugli obiettivi del piano strategico definito nell'imprevedibile contesto del post-Covid e che è giunto a conclusione - il Gruppo ha superato gli obiettivi di fatturato e di CIN/Fatturato, raggiungendo il *target* di EBITDA margin al 98%. Di conseguenza sono state superate le soglie di accesso per la remunerazione variabile sia di breve sia di medio-lungo termine determinando la consuntivazione degli incentivi in coerenza con la politica retributiva aziendale in essere.

Pur in continuità con la Politica di Remunerazione approvata nell'ultima Assemblea degli Azionisti, nel 2023 Biesse - avvalendosi della consulenza di Willis Towers Watson (WTW) - ha implementato iniziative di miglioramento delle proprie politiche di remunerazione, in modo da consentire di attrarre, valorizzare e trattenere le persone dotate delle competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi strategici di Gruppo. Sono stati infatti introdotti, tra gli altri, processi di misurazione della complessità dei ruoli aziendali e strumenti di *benchmarking* retributivo con il mercato esterno, per garantire il costante confronto con i *trend* e le *best practice* di mercato, aspetto particolarmente importante in un periodo caratterizzato da una elevata turbolenza del mercato del lavoro.

Inoltre, la Società, sempre avvalendosi della consulenza di WTW, ha attuato un processo di *assessment* esterno sulla propria Relazione, approvata nella scorsa Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2023 con il 98% dei voti favorevoli; essa è stata quindi oggetto di revisione sia nella struttura che nei contenuti, in aderenza con le *best practice* di mercato in materia di *disclosure*.

Le principali novità della Relazione che portiamo oggi alla vostra attenzione sono il risultato dei processi sopra menzionati e dell'impegno di Biesse e del Comitato per la Remunerazione nell'ascoltare le indicazioni pervenute dai Proxy Advisor e dagli investitori, in un'ottica di miglioramento continuo.

Per quanto riguarda la Politica di Remunerazione 2024, che sotponiamo al voto dell'Assemblea degli Azionisti, essa è stata redatta in conformità al Codice di Corporate Governance a cui Biesse aderisce. Le principali novità riguardano:

- la definizione della Politica di Remunerazione su base annuale, invece che triennale come applicato in passato, al fine di poter rispondere con maggiore flessibilità a un contesto macroeconomico e di *business* particolarmente volatile e sottoporre annualmente al voto

assembleare una situazione sempre aggiornata;

- il riferimento a un rigoroso e aggiornato *benchmark* di mercato per quanto attiene i compensi del Presidente, del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- un nuovo Piano di Incentivazione di medio-lungo termine (LTI 2024-2026), basato su metriche che rispecchiano la *performance* industriale e finanziaria di Biesse rispetto agli obiettivi del piano strategico, in continuità con il precedente piano;
- l'introduzione di uno specifico indicatore ESG legato alla riduzione di tonnellate di CO₂eq nel sistema di incentivazione di breve termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e del *management*, coerentemente con l'orientamento al successo sostenibile di Biesse. A questo proposito mi preme precisare che la Società sta lavorando a un *set* di indicatori ESG più articolato per un futuro inserimento anche nel piano di medio-lungo termine.

Le principali novità in termini di informativa riguardano invece:

- l'introduzione di una sezione *ad hoc* per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, contenente maggiore dettaglio in riferimento alla descrizione del pacchetto retributivo e degli obiettivi assegnati per il 2024 nell'ambito dei sistemi di incentivazione;
- maggiore completezza in particolare per quanto attiene il collegamento tra *performance* societaria e *payout* dei *bonus* sia nella Sezione I sia nella Sezione II;

Infine, la Relazione intende facilitare l'accesso del Lettore alle informazioni essenziali, anche mediante un maggior utilizzo di grafici e tabelle per una più chiara visualizzazione dei dati rilevanti.

In merito alle informazioni sulle remunerazioni corrisposte in riferimento all'esercizio 2023, che sottponiamo al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, la Relazione riporta ogni dettaglio e commento rilevante.

Al termine del nostro mandato triennale, colgo l'occasione per rivolgere un ringraziamento particolare alla collega del Comitato Rossella Schiavini, nonché ai Sindaci, per il significativo contributo all'efficace svolgimento dei lavori del Comitato.

Fiduciosa che i progressi fatti fin qui siano apprezzati, Vi ringrazio fin d'ora per l'adesione che vorrete dare alla Relazione presentata.



Federica Ricceri

Presidente del Comitato per la Remunerazione

Sintesi della Politica retributiva e principali novità

Politica di remunerazione 2024

La nostra Politica di remunerazione è fondata su principi chiari e condivisi, definiti per guidare i programmi retributivi e le decisioni che ne derivano. Ogni intervento retributivo viene definito sulla base dei seguenti principi:

Condivisione obiettivi	Attrattività sul mercato del lavoro	Equità	Trasparenza
per orientare l'azione manageriale verso la creazione di valore sostenibile	per essere competitivi nell'attrarre e trattenere le risorse chiave	per eliminare qualunque discriminazione per genere, età, etnia o background sociale e culturale	per rendere chiari i principi e i sistemi che governano la remunerazione

Le novità della Politica 2024

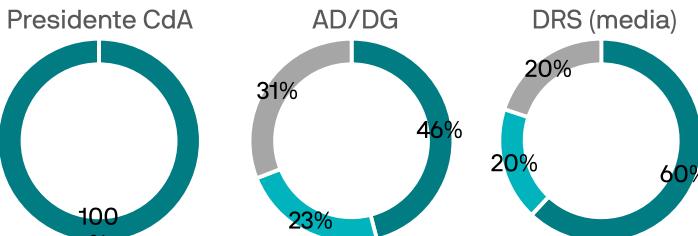
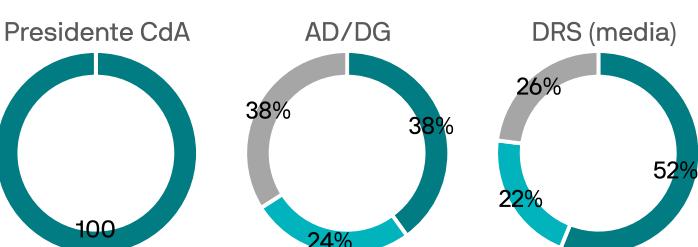
Sebbene la Politica sia stata definita in un'ottica di continuità rispetto al passato e in aderenza alle prescrizioni normative vigenti, sono state apportate alcune novità, in ottica di una maggiore *disclosure* e di una miglior rappresentazione delle informazioni, con il fine ultimo di una maggiore chiarezza per tutti gli *stakeholder*.

La Politica è stata quindi aggiornata tenendo in considerazione i risultati del voto assembleare, le indicazioni degli azionisti e dei *proxy advisor*, nonché le *best practice* di mercato, in un'ottica di miglioramento continuo. In particolare:

- è stata definita una sezione *ad hoc* per l'Amministratore Delegato contenente la descrizione del pacchetto retributivo e degli obiettivi assegnati per il 2024 nell'ambito dei sistemi di incentivazione;
- la Società sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione un nuovo piano di medio-lungo termine che copre un periodo di *vesting* triennale (2024-2026), stante la chiusura del precedente piano 2021-2023;
- sono esplicitati nel dettaglio i *peer group* utilizzati per i *benchmark* sui compensi del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei DRS;
- quanto agli obiettivi ESG, è stato introdotto un KPI specifico nel sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO) dell'Amministratore Delegato e del *management*. Si tratta di un *target* legato alla riduzione di tonnellate di CO₂eq.

Executive Summary

Componente	Finalità / caratteristiche	Criteri e condizioni per l'attuazione	Valori / benefit attribuiti
 Remunerazione fissa	<p>Compensa adeguatamente le competenze, la professionalità e il contributo richiesto dal ruolo ricoperto, con l'obiettivo di supportare la motivazione anche a fini di <i>retention</i>.</p>	<p>Compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c.c. in sede di ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea</p>	<p>Presidente: Amministratore Delegato e Direttore Generale: (compenso fisso annuo per la carica 150.000 € più remunerazione per il rapporto dirigenziale e compenso per il patto di non concorrenza) DRS: commisurata alle deleghe e al ruolo ricoperto, con eventuali adeguamenti annuali stabiliti per merito (continuità della <i>performance</i> individuale) o per progressione di ruolo/responsabilità in coerenza con la Politica e il <i>pay mix</i>.</p> <p>1.200.000€ 1.000.000€</p>
 Incentivazione variabile di breve termine (MBO – Management by Objectives)	<p>Erogata annualmente in forma monetaria, è uno strumento utile a motivare e indirizzare l'azione del <i>management</i> nel breve periodo, in coerenza con gli obiettivi societari stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>L'importo dell'incentivazione annuale di breve periodo è in funzione del ruolo ricoperto e dei risultati di performance aziendale e individuale.</p>	<p>Destinatari: AD/DG, DRS, primo livello di <i>management</i> e altre figure rilevanti all'interno dell'organizzazione.</p> <p>Indicatori AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GROUP EBIT (peso 40%) • Fatturato (peso 25%) • CIN/Fatturato (peso 25%) • CSR INDEX (peso 10%) <p>DRS: <i>Business</i> (Fatturato, <i>backlog</i>, <i>material mix</i>, CIN/Fatturato); redditività (EBIT); finanziari (DSO, DSI); contenimento dei costi (capex); ESG (CSR index)</p> <p>Attribuzione incentivo: il valore nominale dell'incentivo a <i>target</i> è determinato in funzione del ruolo ricoperto. Maturazione incentivo: risultati annuali.</p>	<p>Presidente: non prevista</p> <p>Target AD/DG: 50% componente fissa Cap AD/DG: 65% componente fissa</p> <p>Target DRS: commisurata alle deleghe e al ruolo ricoperto (massimo 35% della RAL)</p> <p>Erogazione dell'incentivo: in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente.</p>

Componente	Finalità / caratteristiche	Criteri e condizioni per l'attuazione	Valori / benefit attribuiti																																
 Incentivazione variabile di lungo termine (LTI – Long Term Incentive)	<p>Piano monetario riservato ai titolari delle posizioni a cui sono attribuite le più dirette responsabilità dei risultati aziendali, garantisce un maggiore allineamento tra gli interessi degli azionisti e l'azione del <i>management</i>.</p>	<p>Piano di incentivazione triennale (LTI) con <i>vesting period</i> di tre anni e previsione di anticipazione sulla base dei risultati conseguiti nel biennio.</p> <p>Destinatari: AD/DG, primo livello di <i>management</i></p> <p>Indicatori: EBITDA Margin (50%); Fatturato (25%); CIN/Fatturato (25%).</p> <p>Attribuzione incentivo: il valore nominale dell'incentivo a <i>target</i> è determinato in funzione del ruolo ricoperto.</p> <p>Maturazione incentivo: risultati medi triennali nel periodo di <i>vesting</i> misurati su scala lineare rispetto a target di piano definiti.</p>	<p>Presidente: Target AD/DG: Cap AD/DG:</p> <p>L'incentivo assegnato in caso di raggiungimento del livello minimo di <i>performance</i> sarà pari al 40%, l'incentivazione massima possibile è pari al 150% del valore nominale dell'incentivo individuale.</p> <p>In caso di livello di <i>performance</i> inferiore all'80% del valore <i>target</i>, il corrispondente incentivo si azzerà.</p> <p>DRS: partecipano allo stesso piano dell'AD/DG Target: Cap</p> <p>non prevista 67% componente fissa¹ 100% componente fissa</p>																																
 Pay mix	<p>Il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione si compone esclusivamente della componente fissa, nel caso dell'AD/DG il peso della componente variabile è maggiormente enfatizzato rispetto ai DRS, coerentemente con la posizione manageriale ricoperta.</p>	<p>Pay mix Target</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Role</th> <th>Retribuzione Fissa (%)</th> <th>Retribuzione Variabile di breve termine (MBO) (%)</th> <th>Retribuzione Variabile di Lungo Termine (LTI) (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presidente CdA</td> <td>100%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>AD/DG</td> <td>31%</td> <td>23%</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>DRS (media)</td> <td>20%</td> <td>20%</td> <td>60%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pay mix massimo</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Role</th> <th>Retribuzione Fissa (%)</th> <th>Retribuzione Variabile di breve termine (MBO) (%)</th> <th>Retribuzione Variabile di Lungo Termine (LTI) (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presidente CdA</td> <td>100%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>AD/DG</td> <td>38%</td> <td>24%</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>DRS (media)</td> <td>26%</td> <td>22%</td> <td>52%</td> </tr> </tbody> </table>	Role	Retribuzione Fissa (%)	Retribuzione Variabile di breve termine (MBO) (%)	Retribuzione Variabile di Lungo Termine (LTI) (%)	Presidente CdA	100%	0%	0%	AD/DG	31%	23%	46%	DRS (media)	20%	20%	60%	Role	Retribuzione Fissa (%)	Retribuzione Variabile di breve termine (MBO) (%)	Retribuzione Variabile di Lungo Termine (LTI) (%)	Presidente CdA	100%	0%	0%	AD/DG	38%	24%	38%	DRS (media)	26%	22%	52%	<p>Pay mix Target</p> <p>Pay mix massimo</p>
Role	Retribuzione Fissa (%)	Retribuzione Variabile di breve termine (MBO) (%)	Retribuzione Variabile di Lungo Termine (LTI) (%)																																
Presidente CdA	100%	0%	0%																																
AD/DG	31%	23%	46%																																
DRS (media)	20%	20%	60%																																
Role	Retribuzione Fissa (%)	Retribuzione Variabile di breve termine (MBO) (%)	Retribuzione Variabile di Lungo Termine (LTI) (%)																																
Presidente CdA	100%	0%	0%																																
AD/DG	38%	24%	38%																																
DRS (media)	26%	22%	52%																																

¹ Valore annuale

Componente	Finalità / caratteristiche	Criteri e condizioni per l'attuazione	Valori / benefit attribuiti
 Benefit	<p>Integrano il pacchetto retributivo, in linea con le comuni prassi di mercato e in aderenza a quanto previsto dal CCNL applicato, con componenti aggiuntive di natura prevalentemente assistenziale o previdenziale, al fine di garantire competitività e apprezzamento del pacchetto stesso.</p>	<p>Definiti in continuità con la Politica attuata negli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dai regolamenti e/o dalla contrattazione collettiva</p>	<p>Presidente</p> <ul style="list-style-type: none"> • autovettura a uso promiscuo • Polizza infortuni • Polizza assistenza sanitaria • Polizza D&O <p>AD/DG e altri DRS</p> <ul style="list-style-type: none"> • fondo di previdenza complementare • fondo di assistenza sanitaria integrativa • forme di copertura assicurativa • autovettura a uso promiscuo • utilizzo a titolo gratuito di alloggio • Polizza D&O <p>Amministratori non esecutivi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Polizza D&O <p>Componenti del Collegio Sindacale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Polizza D&O
 Indennità di fine rapporto / patti di non concorrenza	<p>Sottoscritti o potenzialmente sottoscrivibili per contenere i potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenza.</p>	<p>Indennità di cessazione della carica di AD e del rapporto di lavoro ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revoca dalla carica e/o licenziamento dal rapporto dirigenziale in assenza di giusta causa; • Dimissioni dalla carica e/o licenziamento dal rapporto dirigenziale per giusta causa. <p>DRS: la Società riconosce i trattamenti economici dovuti ai sensi delle disposizioni di legge vigenti e di contrattazione collettiva nazionale e aziendale applicabile.</p>	<p>Indennità di fine rapporto</p> <p>AD/DG: Indennità pari alle mensilità di remunerazione fissa tra la data di cessazione e la data di fine del mandato, calcolata sull'ammontare dei compensi fissi (compenso per carica, remunerazione per il rapporto dirigenziale e compenso per il patto di non concorrenza).</p> <p>In caso di mancato rinnovo della carica, all'AD/DG verrà riconosciuta un'indennità pari a 24 mensilità calcolate sull'ammontare dei compensi fissi come sopra descritti e sulla media della retribuzione variabile di breve termine percepita nel triennio precedente, sostitutiva di qualsiasi altra indennità prevista dal CCNL applicato.</p> <p>DRS: in caso di cessazione del rapporto, troverà applicazione quanto disposto in materia dal CCNL applicabile.</p>
 Clawback	<p>Clausole che consentono la possibilità di richiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o colposi da parte dei destinatari.</p>	<p>Patto di non concorrenza</p>	<p>AD/DG: 195.000€</p>

Risultati 2023



Il contesto economico

Nel corso del 2023 l'attività economica mondiale ha subito un rallentamento.

Il contesto di riferimento è stato caratterizzato da incertezze dovute all'evolversi del contesto geopolitico internazionale e degli eventi bellici fra Russia e Ucraina e più recentemente in Medio Oriente.

Il venir meno dei fattori positivi che hanno sostenuto i consumi nelle grandi economie avanzate, insieme all'inasprimento della politica monetaria continuano a trasmettersi all'economia mondiale, mentre la crescita salariale è rimasta elevata e si mantiene al di sopra delle medie di lungo periodo.

Il settore di riferimento

Nel quarto trimestre 2023, l'indice degli ordini di macchine utensili elaborato dal Centro Studi & Cultura di Impresa di UCIMU-SISTEMI PER PRODURRE segna un calo del 31,1% rispetto al periodo ottobre-dicembre 2022. Il risultato negativo è frutto di una marcata riduzione della raccolta ordinativi sul mercato interno mentre risulta più contenuto il calo medio verso l'estero, seppur con grandi differenze fra Europa, in sostanziale stagnazione pur al netto della "scomparsa" del mercato russo, USA ancora in crescita, anche se meno vivacemente e mercati asiatici, influenzati dalle incertezze dell'economia cinese.

Il mercato italiano conferma di attraversare un momento negativo, alla luce degli investimenti degli utilizzatori che negli ultimi anni hanno raggiunto livelli molto importanti, saturando di fatto il parco tecnologico attivo.

L'evoluzione dell'esercizio 2023

In tale contesto Biesse ha sostanzialmente conseguito gli obiettivi prefissati seppure in uno scenario in fase di deterioramento.

I ricavi 2023 del Gruppo Biesse sono stati pari a € 785.002 mila, in diminuzione (-4,6%) rispetto al 2022. Tale *performance* è stata caratterizzata dal ridimensionamento delle dinamiche delle vendite in determinate aree geografiche, fenomeno parzialmente attutito dalla consistenza del portafoglio ordini presente a inizio anno.

La riduzione dei volumi si è di fatto riflessa sulla redditività operativa di periodo, così come indicato

² Margine Operativo Lordo Adjusted o EBITDA Adjusted (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization Adjusted): tale indicatore è definito come Utile (Perdita) dell'esercizio al lordo delle imposte sul reddito, degli oneri e proventi finanziari, delle perdite e utili su cambi, degli ammortamenti di immobilizzazioni materiali e immateriali, delle svalutazioni di immobilizzazioni per *impairment test*, degli accantonamenti a fondi rischi e oneri, nonché dei costi e ricavi derivanti da operazioni considerate dalla Direzione di natura non ricorrente rispetto all'attività caratteristica del gruppo Biesse.

³ Risultato Operativo Adjusted o EBIT Adjusted (Earnings Before Interest and Taxes Adjusted): tale indicatore è definito come Utile (Perdita) dell'esercizio al lordo delle imposte sul reddito, degli oneri e proventi finanziari, delle perdite e utili su cambi, delle svalutazioni di immobilizzazioni per *impairment test*, nonché dei costi e ricavi derivanti da operazioni considerate dalla Direzione di natura non ricorrente rispetto all'attività caratteristica del gruppo Biesse.

dall'Ebitda *Adjusted*, che, al lordo degli oneri non ricorrenti, si attesta a € 77.025 mila, in decremento del 14,9% rispetto all'esercizio precedente. Similmente il risultato operativo prima degli eventi non ricorrenti (EBIT *Adjusted*) si attesta a € 40.348 mila nel 2023 con un delta negativo di € 7.226 mila rispetto al 2022 e un'incidenza sui ricavi in riduzione, che passa dal 5,8% al 5,1%.

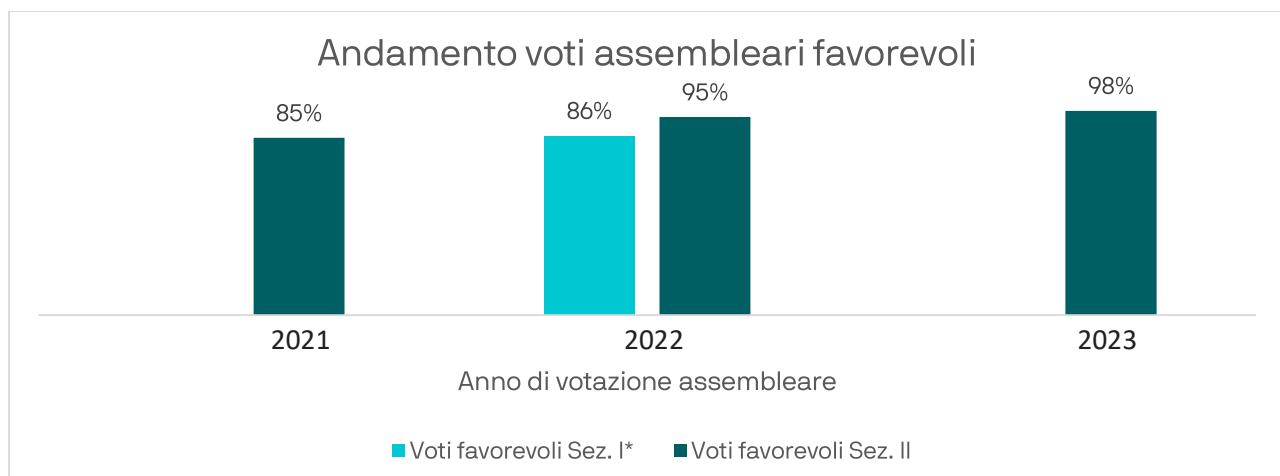
Preme inoltre segnalare che il risultato economico del Gruppo Biesse per il periodo in esame è influenzato negativamente da "eventi non ricorrenti" pari a € 16.180 mila, riferibili principalmente per € 12.960 mila al fondo ristrutturazione aziendale, per € 4.030 mila alla svalutazione degli *asset* relativi alla filiale russa in conseguenza dell'aumento del profilo di rischio Paese.

Con riferimento al fondo di ristrutturazione aziendale iscritto nell'esercizio, esso rappresenta la miglior stima degli oneri relativi al processo di trasformazione organizzativa che deve portare l'azienda a un adeguato dimensionamento della struttura coerentemente al modello di *business* definito nell'ambito del progetto *One Company*, avviato nell'ultimo triennio.

Voto Assembleare sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti

L'Assemblea degli azionisti, con delibera del 26 aprile 2023, ha approvato con la maggioranza dei voti favorevoli, pari al 98% dei diritti di voto presenti o rappresentati, la Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2022.

A seguire grafico di sintesi dell'esito del voto assembleare con riferimento alle Sezioni I e II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e Compensi corrisposti.



* Laddove non presente la votazione, si intende in vigore una Politica pluriennale già approvata in precedenti sedute assembleari

Sostenibilità economica, sociale e ambientale⁴

Le iniziative di sostenibilità che Biesse intraprende sono guidate da una combinazione di *best practice* e innovazione, coinvolgendo gli *stakeholder* per promuovere soluzioni che semplificano e ispirano l'immaginazione dei nostri clienti, al fine di migliorare la vita quotidiana delle persone.

Il maggior fattore di competitività aziendale è rappresentato dal capitale umano di donne e uomini che compongono la *workforce* della società.

Da tempo Biesse gestisce in modo organizzato i maggiori processi HR, tuttavia l'anno 2022 ha rappresentato un importante punto di ripartenza per ridisegnare e trasformare gli stessi, strutturandoli in modo organico e completo, secondo un'ottica integrata che vede definite a livello HQ le regole, le *policy* e in alcuni casi le procedure, che devono essere declinate e attuate in ambito globale sia nelle *legal entity* italiane di Biesse, sia a livello di società produttive, filiali e *cluster* esteri.

La progressiva definizione e presa di consapevolezza dei valori che devono ispirare le iniziative strategiche, gli obiettivi gestionali, nonché le azioni operative di tutti i collaboratori aziendali, rappresenta il processo logico da perseguire nella pianificazione strategica della gestione delle Risorse Umane.

Sono stati identificati sei valori fondamentali per la cultura aziendale, che saranno rafforzati nei prossimi anni:

International natives	Insightful curiosity	Genuine “maestria”/ mastery	Widespread transparency	Heartfelt commitment	Respectful sight
L'appartenenza senza confini che esalta le peculiarità dei singoli	Una costante voglia di scoperta, che si trasforma in intuizione	L'originale «saper fare», frutto di una genuina tradizione	L'onestà delle persone, l'integrità dell'azienda	L'adesione a un progetto comune, vissuto e rafforzato quotidianamente	L'attenzione verso l'ambiente, la società, le persone

Biesse si impegna a promuovere lo sviluppo delle persone stimolando la curiosità, incentivando l'innovazione e valorizzando la peculiarità degli individui rispettandone i loro diritti mediante valori aziendali condivisi.

Vengono di conseguenza identificati i seguenti impatti positivi:

- L'azienda adotta politiche di attrazione e fidelizzazione
- Adotta iniziative dedicate all'aumento del benessere dei dipendenti in azienda
- Realizza iniziative sociali e culturali per contribuire al territorio in cui opera

Biesse si propone inoltre di contribuire a proteggere l'ambiente circostante attraverso un uso responsabile delle risorse, dei materiali a disposizione e condividendo tali principi lungo la catena di fornitura.

Le iniziative improntate alla sostenibilità declinata nelle sfere economiche, sociali e ambientali vengono recepite in modo dinamico e incrementale dalla Politica Retributiva anche attraverso KPI di sostenibilità nell'ambito del sistema di incentivazione di breve termine.

Il piano di incentivazione annuale (piano MBO) dell'Amministratore Delegato e del *management* include infatti un indicatore di performance legato alla riduzione di tonnellate di CO₂eq rispetto all'anno base 2019.

Tale obiettivo è stato individuato nell'ambito del Piano di Sostenibilità di Biesse per il periodo 2024-2026, disegnato per ispirare l'azione manageriale secondo logiche di crescita sostenibile nel medio-lungo

⁴ Fonte: Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Biesse predisposta ai sensi del d. lgs. 254/2016

periodo.

Gli obiettivi dell'Agenda ONU per lo sviluppo sostenibile rappresentano i principi guida del Piano di Sostenibilità di Biesse (ESG Plan '24-'26); la Società è attivamente impegnata nella realizzazione di iniziative in ambito sociale, ambientale e di *governance* e nell'identificazione di obiettivi che orientino l'azione manageriale in ottica integrata. Le future Politiche di Remunerazione recepiranno ulteriori obiettivi legati a logiche ESG a supporto dei piani di incentivazione della Società.

Collegamento con la strategia di business di Biesse

La Politica in materia di Remunerazione della Società viene definita al fine di allineare la componente variabile alla strategia aziendale, nonché di garantire una *performance* sostenibile nel lungo termine.

In applicazione del principio di *Pay 4 Performance*, infatti, i pacchetti retributivi dei destinatari della Politica sono strutturati in modo da assicurare un peso rilevante alla componente variabile, legata al raggiungimento di obiettivi definiti *ex-ante*, rispetto alla componente fissa, pur nell'ambito di un *pay mix* bilanciato ed equilibrato.

Pilastri strategici	Azioni strategiche	Incentivazione di breve termine	Incentivazione di medio-lungo termine
Complete portfolio toward Multi-Materiality	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Extend product portfolio in Lines, Machines & components ▪ Redesign products according to new Brand and Product Strategy ▪ Full integration of product portfolio in Stone, Glass and other materials (post M&A) 		
Re-design Biesse Experience	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Building a combinable and scalable Brand Experience model ▪ Evolve our Business to a data driven approach 	EBIT Fatturato	EBITDA margin
Geographical Focus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strengthen markets Organization to expand in key geographies ▪ Boost services through new Customer Care 360° 	CIN/Fatturato	Fatturato
Improve efficiency and Supply Chain Evolution	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Footprint specialization through HUBS by materials ▪ Increase efficiency in Extended Supply Chain 	CSR Index	CIN/Fatturato
Sustainability & People	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fair, respectful and responsible approach to Environment and community ▪ People as critical factor for strategy success 		

Figura 1 – Piano Strategico 2024-2026 e politica in materia di remunerazione

Con riferimento a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, si propone nello schema sopra riportato il rimando tra gli obiettivi di *performance* utilizzati nei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine e le direttive fondamentali del Piano Strategico 2024-2026 da cui si evince il chiaro e completo collegamento tra il Piano Strategico della Società e i sistemi di incentivazione.

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024

Sezione I

1. Governance

La Politica in materia di Remunerazione, in coerenza con la normativa vigente, vede coinvolti diversi organi societari, impegnati a diverso titolo nella predisposizione, approvazione e attuazione della stessa: **Assemblea degli Azionisti** (di seguito l'«**Assemblea**»), **Consiglio di Amministrazione** (di seguito il «**Consiglio**»), **Comitato per la Remunerazione** (di seguito il «**Comitato**») **Direzione Risorse Umane** (di seguito le «**Risorse Umane**») e **Collegio Sindacale**. Tali soggetti sono altresì coinvolti nell'eventuale revisione della Politica in materia di Remunerazione.

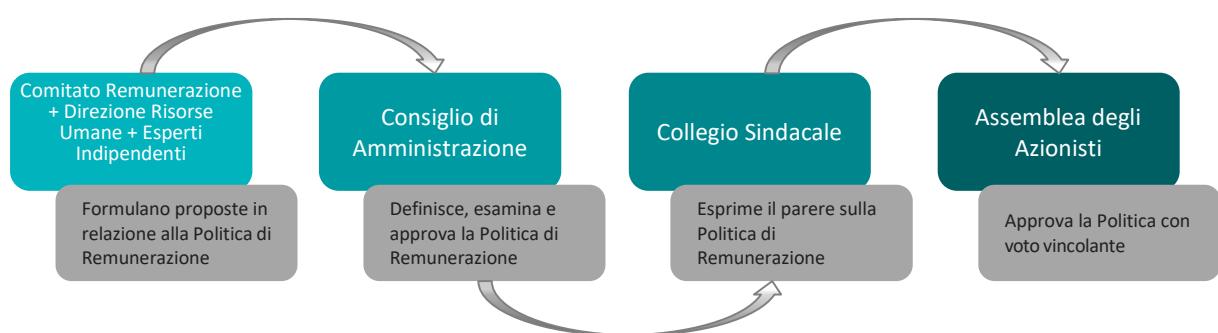


Figura 2 – Processo di definizione della Politica in materia di Remunerazione

1.1. Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea:

- determina l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche e il compenso dei Sindaci;
- esprime il proprio voto vincolante sulla Politica Retributiva adottata dalla Società, ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del TUF;
- esprime il proprio voto non vincolante sulla seconda sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti dalla Società, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6 del TUF;
- delibera su eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari per amministratori, dipendenti (ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche) e collaboratori, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

1.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Biesse in carica alla data della presente Relazione è composto dai seguenti sette membri:

Nome e Cognome	Carica
Giancarlo Selci	Presidente Esecutivo
Roberto Selci	Amministratore Delegato
Massimo Potenza	Co-Amministratore Delegato e Direttore Generale
Alessandra Baronciani	Amministratore non esecutivo
Rossella Schiavini	Amministratore non esecutivo indipendente
Federica Ricceri	Amministratore non esecutivo indipendente
Ferruccio Borsani	Amministratore non esecutivo indipendente

La composizione del Consiglio di Amministrazione che verrà nominato nella seduta del 29 aprile 2024 per il mandato 2024-2026 sarà esplicitata nella prossima Relazione.

Il Consiglio:

- determina la remunerazione degli Amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, nei limiti del compenso complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori stabilito in sede Assembleare, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- determina la remunerazione variabile dei DRS;
- approva i criteri generali per la remunerazione dei DRS;
- esamina e approva la Politica in materia di Remunerazione, sulla base di proposte formulate dal Comitato e dalle Risorse Umane, e la sottopone all'Assemblea degli Azionisti.

Si segnala che nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

1.3. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato, composto esclusivamente da amministratori indipendenti, sostiene il Consiglio nel disegno dei piani di breve e medio-lungo termine e nella supervisione della Politica, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della stessa.

Il Comitato è investito infatti di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio con riferimento alla determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, alla nomina/sostituzione di amministratori indipendenti, nonché in merito alla dimensione e composizione del Consiglio stesso.

I compiti affidati al Comitato per la Remunerazione dall'organo di amministrazione sono:

- Coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- Presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione di obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- Monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- Valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

1.3.1. Composizione

Il Comitato è costituito da due Amministratori non esecutivi e Indipendenti ai sensi del TUF, dotati di adeguata conoscenza ed esperienza in materia:

- | | |
|--------------|--------------------|
| • Presidente | Federica Ricceri |
| • Membro | Rossella Schiavini |

1.3.2. Attività

Nel corso del 2023, il Comitato si è riunito cinque volte e tutti i componenti del Comitato hanno partecipato a tutte le riunioni.

Il Chief HR, General Affairs & Safety Officer e il Chief Legal & Corporate Affairs Officer hanno partecipato a tutte le riunioni del Comitato, quest'ultimo in qualità di Segretario. Il Collegio Sindacale, invitato alle riunioni del Comitato, è stato presente a tutte le riunioni svolte.

In particolare, nel corso dell'anno 2023, il Comitato ha proceduto alla verifica della corretta applicazione della politica vigente, esprimendo parere favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2023.

Il Comitato è stato inoltre chiamato a esprimersi sulla sostituzione con mobilità interna di un Dirigente con Responsabilità Strategiche dimissionario e sulla liquidabilità dell'anticipazione del Piano LTI 2021-2023 nonché ad analizzare i piani di incentivazione di breve (MBO) e medio-lungo termine (LTI).

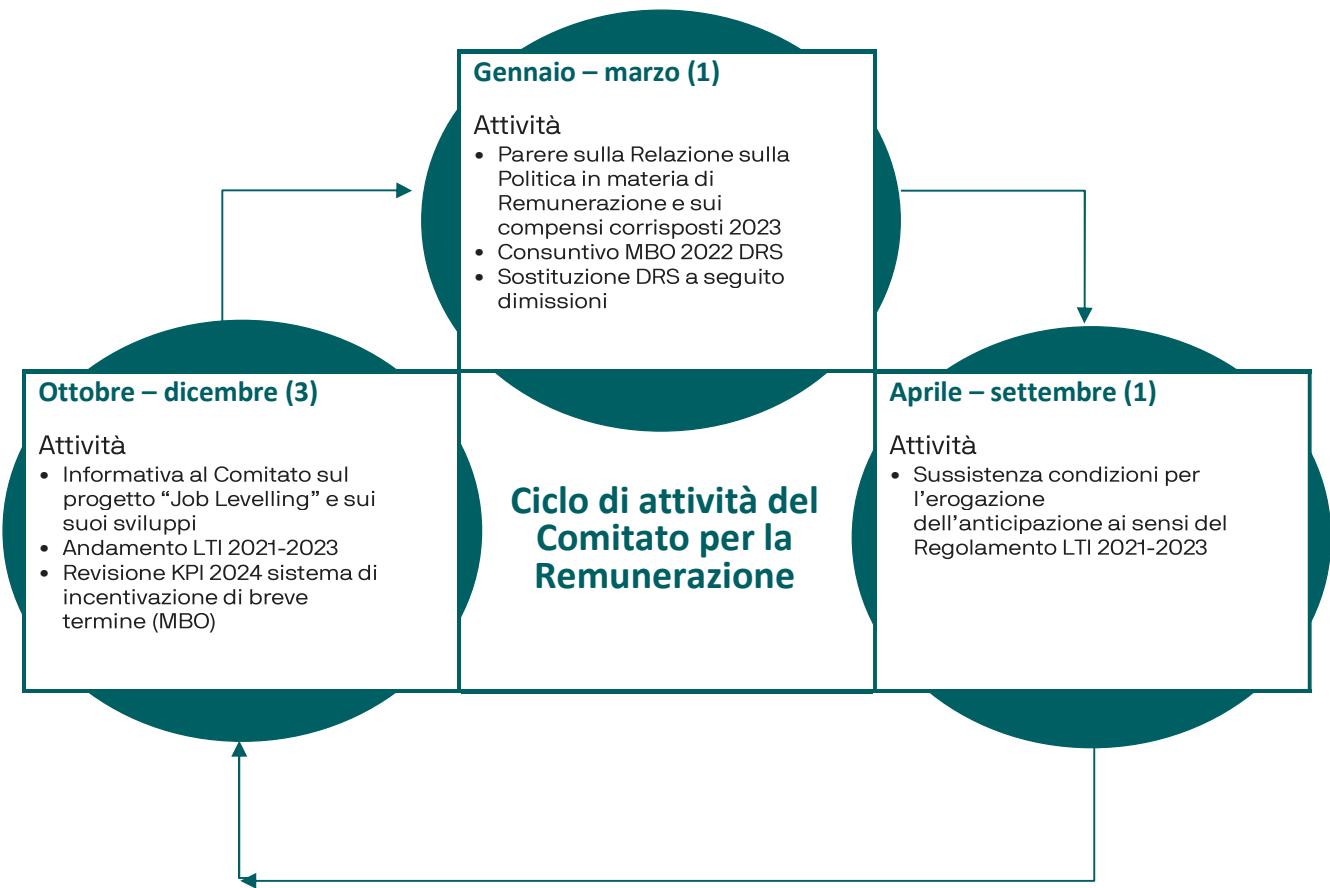


Figura 3 – Ciclo di attività del Comitato per la Remunerazione

1.4. Collegio Sindacale

Il Collegio:

- partecipa alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni ed
- esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente, in particolare il parere relativo alle remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art.2389, comma 3, c.c.

1.5. Eventuale intervento di esperti indipendenti e *benchmark* di mercato

La Politica di remunerazione di Biesse prevede un costante monitoraggio delle prassi di remunerazione e delle tendenze generali di mercato, con riferimento a livelli, composizione e sistemi retributivi, in modo da assicurare la competitività dell'offerta retributiva e la capacità della Società di attrarre, trattenere e motivare le proprie persone.

Biesse, quindi, nella definizione della Politica in materia di Remunerazione, verifica il suo assetto retributivo anche sulla base di analisi su *benchmark* di mercato svolte dalla società di consulenza indipendente Willis Towers Watson.

La scelta dei *peer group* è stata effettuata selezionando società quotate con dimensioni comparabili a quelle di Biesse in termini di ricavi, *market cap*, numero di dipendenti; per il peer group dell'Amministratore Delegato si è fatto riferimento a società industriali, spesso BTB, escludendo aziende del settore finanziario e dei servizi. Sono inoltre state considerate ulteriori caratteristiche quali il grado di internazionalizzazione e l'assetto proprietario.

<ul style="list-style-type: none"> Per il Presidente del CdA si è selezionato un <i>peer group</i> costituito unicamente da società in cui è presente un presidente esecutivo. Lo stesso panel di Società è stato utilizzato per il benchmark sui compensi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale Il <i>peer group</i> selezionato risulta complessivamente paragonabile a Biesse in termini di dimensioni delle società incluse (Ricavi, Numero Dipendenti, <i>Market Cap</i>) ed è costituito dalle seguenti aziende: 	<ul style="list-style-type: none"> Per la posizione di Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società è stato definito un <i>peer group</i> complessivamente paragonabile a Biesse in termini di dimensioni delle società incluse e grado di internazionalizzazione e assetto proprietario. Il panel per il <i>benchmark</i> retributivo dell'AD/DG è costituito dalle seguenti Società:
Ariston Holding Brembo Cairo Communication Carel Industries CIR Datalogic Elica	ERG Geox Immsi Intercos KME Group Piovan Salcef Group
Bobst Group Bystronic AG DMG MORI AG Dürr Aktiengesellschaft Elica EuroGroup Laminations F.I.L.A. - Fabbrica Italiana Lapis ed Affini Garofalo Health Care GVS	
Industrie De Nora Intercos Interpump Group Krones AG Kuka Piovan SAES Getters Salcef Group Sogefi SOL	
<ul style="list-style-type: none"> Per la revisione della retribuzione dei DRS è stata utilizzata la metodologia del "Global Grading System", certificata a livello internazionale da Willis Towers Watson. Sono stati usati come riferimenti di mercato i valori contenuti nell'indagine retributiva "2023 Executive Survey – Italy" di Willis Towers Watson. 	

1.6. Deroga alla Politica in materia di Remunerazione

Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 49/2019, si prevede specifica disciplina per le deroghe temporanee alla Politica in materia di Remunerazione qualora si presentino circostanze eccezionali che rendano le stesse necessarie ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso, ovvero per assicurarne la capacità di stare sul mercato, fermo restando quanto previsto al successivo paragrafo 3.1.3.2 con riferimento al piano di incentivazione di lungo termine – LTI 2024-2026.

Per circostanze eccezionali si intende:

- il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati;
 - modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività del Gruppo a seguito di operazioni straordinarie quali fusioni, cessione o acquisto di aziende o rami di esse;
 - il verificarsi di eventi imprevisti, che rendono necessaria la sostituzione di una figura strategicamente rilevante e la negoziazione in tempi rapidi di un trattamento retributivo non perfettamente allineato alle linee guida e ai principi della Politica, al fine di attrarre le professionalità più adeguate al conseguimento degli obiettivi;

- necessità di prevedere erogazioni diverse da quelle disciplinate (ad esempio *entry bonus o retention bonus*) per favorire l'acquisizione o la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello, da erogarsi una sola volta, al verificarsi della circostanza.

Nel rispetto della normativa di riferimento e in stretta connessione con la specifica circostanza eccezionale, si indicano quali elementi della Politica in materia di Remunerazione possano essere suscettibili di deroga:

- variazione del rapporto tra remunerazione fissa e variabile;
- variazione degli obiettivi di *performance* e/o dei rispettivi pesi e/o delle condizioni di accesso dei piani di incentivazione;
- attribuzione di bonus *una tantum* ai fini di *attraction* o *retention*;
- attribuzione di particolari indennità;
- tipologia di benefit riconosciuti.

Il processo prevede i seguenti passaggi:

Il Comitato per la Remunerazione:

- 1) verifica la presenza di tali circostanze eccezionali;
- 2) formula, supportato dalla Direzione Risorse Umane, le proposte di deroga;
- 3) sottopone le proposte di deroga all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- 4) espone e motiva le proposte di deroga approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seconda sezione della Relazione in materia di Remunerazione, che viene sottoposta al voto dell'Assemblea dei Soci nell'esercizio successivo a quello in cui la deroga è stata adottata.

La deroga sarà adottata in conformità con la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata dalla Società e di volta in volta vigente, nonché con il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 (Operazioni con Parti Correlate).



Figura 4 – procedura di approvazione deroga

2. Finalità, principi e destinatari della Politica in materia di Remunerazione

La Politica in materia di Remunerazione proposta per l'anno 2024 è volta ad assicurare *attraction* e *retention* di tutti i ruoli chiave dotati delle qualità professionali per raggiungere gli obiettivi prefissati ed è allo stesso tempo diretta a garantire uno stretto legame tra gli interessi del *management* e di tutti gli *stakeholder* aziendali. La Politica si ispira ai principi di seguito descritti:

Condivisione degli obiettivi

Una parte sostanziale della retribuzione del management è focalizzata sul raggiungimento di obiettivi definiti su un arco temporale pluriennale, affinché il *focus* dell'azione di tali risorse sia rivolto a una creazione di valore sostenibile nel lungo termine in coerenza con le aspettative di tutti gli *stakeholder*.

Attrattività dell'azienda sul mercato del lavoro

I livelli retributivi, definiti anche sulla base di *benchmark* di mercato in relazione a ruoli comparabili, sono tali da attrarre e trattenere le risorse chiave nell'organizzazione.

Equità

La determinazione dei compensi non risente di differenze di genere, età, etnia o *background* culturale. Contrariamente, sosteniamo e valorizziamo l'inclusione coinvolgendo le persone nel successo dell'azienda, convinti che sia il modo migliore per motivarle al meglio.

Nella determinazione della Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è tenuto conto, in modo coerente, delle retribuzioni e delle condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando così di generare squilibri ingiustificati.

Trasparenza

Ci contraddistingue un sistema di governance chiaro ed efficiente, impernato sul principio di massima trasparenza della remunerazione nei confronti di tutti gli *stakeholder*.

I principi sopra elencati sono alla base del nuovo sistema di Performance Evaluation e *Pay 4 Performance* che il Gruppo Biesse, in accordo alle linee guida del piano strategico 2024-2026, prevede di introdurre nel prossimo triennio per il *management* del Gruppo all'interno di un nuovo processo di *Salary Review*.

2.1. Destinatari

La Politica in materia di Remunerazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché ai componenti del Collegio Sindacale del Gruppo Biesse.

Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione - con delibera del 14 marzo 2024 - ha individuato i Dirigenti con Responsabilità Strategiche in coloro che ricoprono le seguenti posizioni, oltre all'Amministratore Delegato.

- Chief Financial Officer
- Chief Strategy & Sustainable Development Officer
- Chief Product Innovation & Development Officer
- Chief Systems & Parts Officer
- Chief Regions EMEA – APAC Officer

3. Informazioni sulla Politica della Società in materia di Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i principi e le raccomandazioni di cui all'art. 5 raccomandazione 27 del Codice di *Corporate Governance*, che prevede per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del *top management* in particolare:

- un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la componente variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;
- obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione di componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di medio-lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;
- regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Nel prosieguo della presente Relazione, verranno rappresentate le caratteristiche principali del pacchetto retributivo per i seguenti gruppi di soggetti:

- Amministratori non esecutivi;
- Amministratori Esecutivi;
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- Componenti del Collegio Sindacale.

3.1. Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

In data 28 aprile 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2021-2023 determinando in 7 il numero dei componenti dell'Organo stesso. Contestualmente, la stessa Assemblea ha deliberato sul compenso degli Amministratori, stabilendo un importo massimo pari a euro 1.350.000,00 per ciascun esercizio in cui il Consiglio fosse rimasto in carica ripartito tra i consiglieri ai sensi dell'art. 2389 del Codice civile come di seguito dettagliato.

Si segnala che l'attuale ripartizione dell'emolumento complessivo resterà applicabile fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023. L'Assemblea che in tale sede rinnoverà il Consiglio sarà chiamata a esprimersi sul compenso da attribuire allo stesso.

In aggiunta ai compensi come di seguito dettagliati, agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico.

Le linee guida della Politica di Remunerazione 2024, nell'ambito delle prerogative dell'Assemblea e del nuovo Consiglio di Amministrazione, sono ispirate a un principio di continuità rispetto alla precedente politica. La Politica di Remunerazione per il 2024 potrà essere ulteriormente dettagliata in ragione della scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione e delle relative facoltà.

3.1.1. Amministratori non esecutivi⁵

Per gli Amministratori non esecutivi il compenso non è legato al raggiungimento di obiettivi di *performance*. La componente fissa, in conformità a quanto raccomandato dall'art. 5, art. 29 del Codice di Corporate Governance, viene determinata in maniera adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti a loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati endoconsiliari. La procedura in vigore prevede che agli stessi possa essere riconosciuto il rimborso delle spese di vitto e alloggio nel caso in cui siano fisicamente presenti presso la sede legale della Società per l'espletamento degli incarichi.

L'Assemblea del 28 aprile 2021 ha deliberato la remunerazione complessiva degli Amministratori per il triennio 2021-2023, ripartito dal Consiglio che ha stabilito un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 25.000 euro per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione. I compensi aggiuntivi spettanti agli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari sono i seguenti:

Compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati consiliari					
Comitato Controlli e Rischi		Comitato per la Remunerazione		Comitato Parti Correlate	
Presidente	16.000 €	Presidente	8.000 €	Presidente	8.000 €
Membro	6.000 €	Membro	6.000 €	Membro	6.000 €

⁵ Resterà facoltà del nuovo Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea per il mandato 2024-2026 determinare la suddivisione dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea stessa.

3.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ammontante a euro 1.200.000 si compone esclusivamente della componente fissa percepita ai sensi dell'art. 2389 c.c.

Pay mix Presidente CdA



In ragione della scadenza, con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2023, dell'attuale Consiglio di Amministrazione, lo specifico trattamento economico del Presidente che verrà nominato dai competenti organi sociali e il relativo importo saranno oggetto di delibera, ai sensi della normativa vigente, da parte degli organi stessi nel rispetto, peraltro, dei principi generali contenuti nella presente Politica retributiva 2024.

3.1.3. Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, che riveste anche il ruolo di Direttore Generale, prevede una componente fissa annua e una componente variabile, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica.

I livelli di remunerazione fissa sono commisurati sulla base di vari indici, quali: la complessità, le effettive responsabilità e l'esperienza richiesta al ruolo, nonché il mercato retributivo di riferimento. La componente fissa del pacchetto retributivo ha un peso comunque sufficiente e congruo ad assicurare un'adeguata remunerazione anche in caso di mancata erogazione della parte variabile per il mancato raggiungimento degli obiettivi a questa connessi, al fine di ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio e scoraggiare iniziative focalizzate solo sui risultati di breve termine.

Quanto alla componente variabile, il pacchetto retributivo prevede che una parte significativa della remunerazione sia legata al raggiungimento di obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella Politica generale in materia di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso.

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta pertanto così composto:

€		Patto di non concorrenza	Componente variabile di breve termine (<i>target</i>)	Componente variabile di medio-lungo termine (<i>target</i>)	<i>Benefit</i>
Componente fissa Annuia Lorda					
RAL	655.000	195.000	500.000	666.667	✓
Emolumento per la carica	150.000				

Il rapporto di lavoro dirigenziale dell'AD, nel ruolo di Direttore Generale, è disciplinato dal CCNL applicato e vengono applicati altresì i trattamenti previsti per la generalità dei Dirigenti oltre a quelli di seguito elencati.

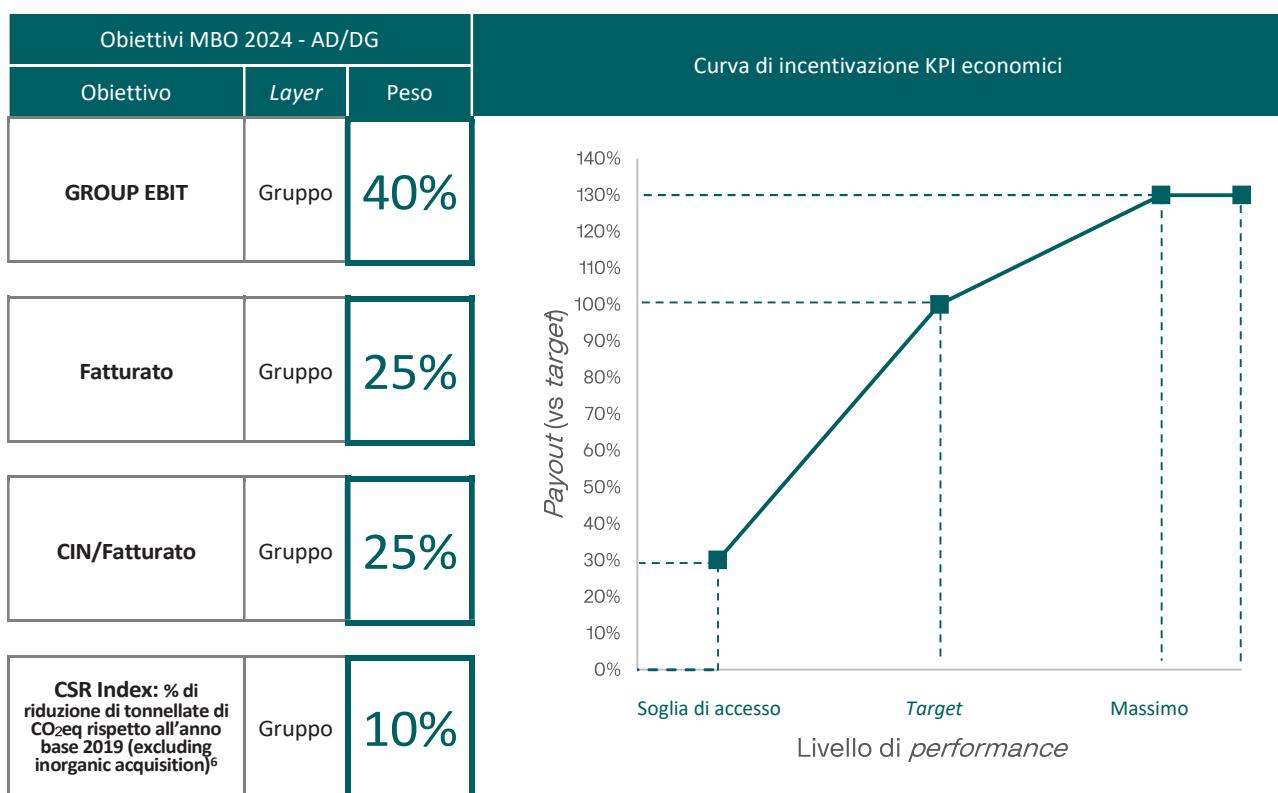
In ragione della scadenza, con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2023, dell'attuale Consiglio di Amministrazione, gli specifici trattamenti economici dell'Amministratore Delegato che verrà nominato dai competenti organi sociali e i relativi importi saranno oggetto di delibera, ai sensi della normativa vigente, da parte degli organi stessi nel rispetto, peraltro, dei principi generali contenuti nella presente Politica retributiva 2024.

3.1.3.1. Incentivo di breve termine (Piano MBO)

L'incentivazione di breve termine prevista per l'AD/DG, in ragione delle deleghe conferite, è determinata dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dello stesso Amministratore Delegato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'accesso all'incentivo è subordinato al raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali di particolare rilevanza per la Società, proposti *ex-ante* dal Comitato, approvati dal Consiglio di Amministrazione e misurati *ex-post* dallo stesso Comitato.

Nella tabella seguente sono riportati gli obiettivi definiti per l'anno 2024:



Collegamento tra *performance* e incentivo

Tutti gli obiettivi sono misurati sulla base di un livello di raggiungimento minimo (soglia di accesso), *target* e massimo di *performance*:

- in caso di mancato raggiungimento del livello minimo, la quota di premio collegata all'obiettivo si azzera;
- in caso di raggiungimento dell'obiettivo tra il livello minimo e il valore *target*, il premio sarà calcolato per interpolazione lineare;
- in caso di raggiungimento dell'obiettivo per valori compresi tra il livello *target* e massimo, il premio sarà calcolato per interpolazione lineare;
- nel caso di superamento del livello massimo, infine, il premio raggiunto sarà comunque uguale al valore massimo (*cap*).

⁶ Come indicato nello "Strategic Business Plan 2024-2026", è stato identificato l'anno 2019 quale *baseline* di riferimento in quanto non interessato né influenzato dagli effetti della pandemia Covid-19.

In caso di assunzione in corso d'anno, l'erogazione dell'incentivo annuale avviene *pro-quota* in base ai mesi di effettiva permanenza nel Gruppo durante il periodo di *performance*: è richiesto un periodo minimo di nove mesi di effettiva prestazione lavorativa per ricevere l'ammontare *pro-quota* dell'incentivo relativo all'esercizio di riferimento.

L'incentivo viene erogato nell'anno successivo a quello di maturazione in relazione alla *performance* conseguita, generalmente nel mese di aprile, a valle dell'approvazione del progetto di bilancio consolidato relativo all'esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione.

3.1.3.2. Sistema di incentivazione di lungo termine (Piano LTI)

Il Piano 2021-2023, descritto nella Relazione 2022-2024 pubblicata nel corso del 2023, ha concluso il periodo di *vesting*.

Nel corso del 2024, e subordinatamente all'approvazione del Consiglio, la Società adotterà il Piano di Incentivazione 2024–2026, per il quale si rimanda all'apposito Regolamento - messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità di legge - per ogni informazione di dettaglio.

Il Piano rappresenta un pilastro della Politica in materia di Remunerazione oltre che una componente fondamentale di *engagement* a lungo termine delle persone chiave del Gruppo.

Di seguito si descrivono le principali caratteristiche del Piano di Incentivazione 2024-2026.

Obiettivi

Gli obiettivi principali del Piano LTI sono:

- motivare i partecipanti a raggiungere risultati di lungo termine orientati alla creazione di valore sostenibile nel tempo;
- allineare gli interessi del *management* quelli degli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per il Gruppo;
- favorire la fidelizzazione del *top management* del Gruppo attraverso l'introduzione di forme di retribuzione atte a migliorare la capacità di *retention* del Gruppo;
- migliorare la competitività del Gruppo sul mercato del lavoro, per attrarre i migliori talenti.

Caratteristiche

Il Piano LTI, con periodo di *vesting* triennale (2024-2026), viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024. Di composizione esclusivamente monetaria, prevede meccanismi di corresponsione di premi in denaro secondo termini, condizioni e obiettivi definiti nel relativo regolamento, portato a conoscenza dei destinatari tramite un processo di comunicazione chiaro e trasparente.

I partecipanti vengono individuati dal Consiglio di Amministrazione avendo riguardo esclusivamente al perseguimento dell'interesse del Gruppo e tenendo conto della rilevanza strategica della posizione, del potenziale della risorsa e di ogni altro elemento utile. Il sistema di incentivazione è rivolto all'AD/DG e alla prima linea di *management*.

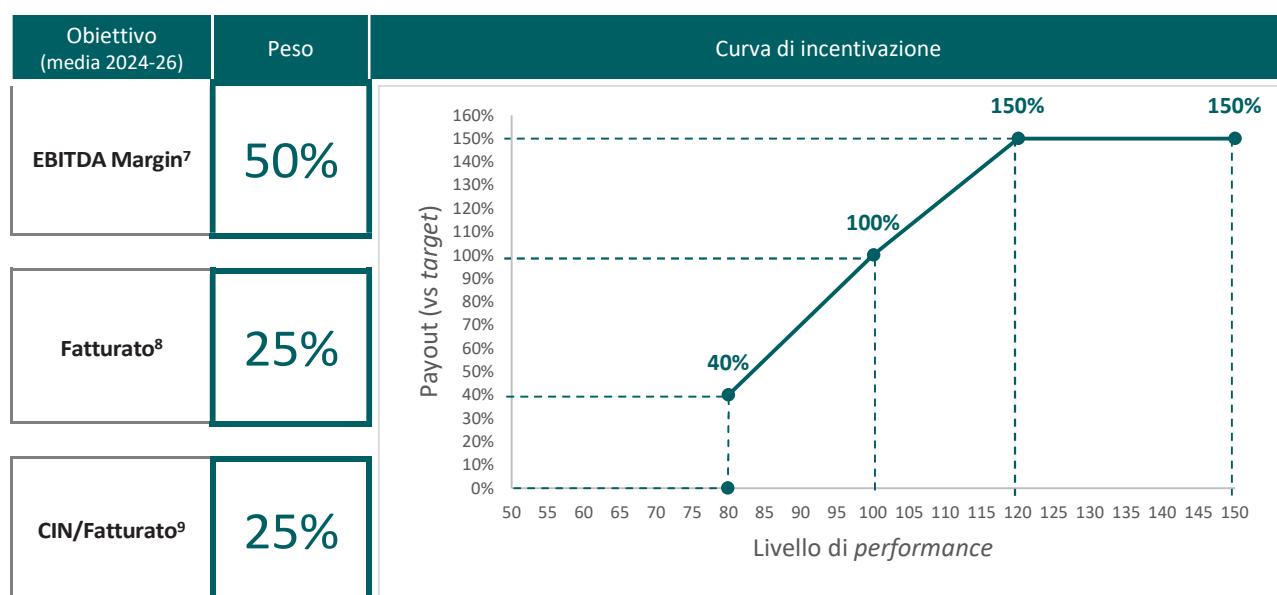
Il valore nominale di partecipazione di ciascun beneficiario si esprime attraverso una percentuale della retribuzione fissa percepita, variabile a seconda della rilevanza del ruolo ricoperto.

Il premio erogabile è subordinato al raggiungimento di obiettivi economici e finanziari espressi in punti percentuali e per i quali viene prevista una soglia di accesso al di sotto della quale la corrispondente quota di premio si azzera, una *target* e una massima. La consuntivazione e l'erogazione finale dell'incentivo all'interno di questo *range* di percentuali varia a seconda del grado di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi assegnati, fino al massimale predefinito, oltre il quale non è previsto il riconoscimento di ulteriori importi (*cap*).

L'Assemblea o il Consiglio di Amministrazione potranno rinnovare il Piano o prorogarne la durata per successivi cicli triennali apportandovi tutte le integrazioni o modifiche necessarie per adeguarlo alla normativa di volta in volta applicabile o alle mutate esigenze del Gruppo.

Key Performance Indicator (KPI) di riferimento - LTI

Il Piano LTI si basa su tre KPI chiaramente identificabili e misurabili cui è stato attribuito un diverso peso percentuale:



Collegamento tra performance e incentivo

Per ognuno di questi obiettivi è fissato un livello soglia, *target* e massimo, sulla base del quale verrà misurato il livello di raggiungimento dei risultati.

⁷ indicatore di redditività che evidenzia il reddito del Gruppo basato solo sulla sua gestione operativa senza considerare gli interessi (gestione finanziaria), le imposte (gestione fiscale), il deprezzamento di beni e gli ammortamenti. Tale obiettivo viene misurato attraverso la percentuale media dell'EBITDA consolidato del Gruppo nel triennio di riferimento;

⁸ indicatore economico che misura l'ammontare dei ricavi registrati durante l'esercizio contabile derivanti dalla vendita di beni o servizi o dalla prestazione di servizi. Tale KPI considera il fatturato medio consolidato del Gruppo nel triennio di riferimento;

⁹ indica il rapporto medio tra il capitale investito netto e il fatturato consolidato del triennio considerato.

- in caso di mancato raggiungimento della soglia di accesso, pari all'80% del *target*, consegnerà la mancata corresponsione del premio per il singolo KPI cui tale risultato si riferisce;
- nel caso di raggiungimento dell'obiettivo tra l'80% e il *target*, verrà riconosciuto il 40% del premio corrispondente all'obiettivo più un massimo di 60 punti percentuali, calcolati per interpolazione lineare;
- in caso di raggiungimento dell'obiettivo tra il *target* e il 120% verrà riconosciuto il 100% del premio corrispondente all'obiettivo, più un massimo di 50 punti percentuali, calcolati per interpolazione lineare
- nel caso di raggiungimento dell'obiettivo in misura superiore al 120% del *target*, verrà riconosciuto comunque il 150% del premio corrispondente all'obiettivo (*cap*).

Le condizioni di *performance* operano in maniera indipendente l'una dall'altra, con diritto per i beneficiari alla corresponsione della corrispondente quota premio eventualmente maturata in relazione a ciascun obiettivo.

Il diritto all'erogazione del premio consuntivo è subordinato alla sussistenza del rapporto di lavoro sia alla data di maturazione del diritto sia a quella di *payout*. Deve avere inoltre per oggetto il medesimo ruolo/qualifica ricoperto alla data di accettazione della proposta di adesione.

In assenza di tale presupposto il Consiglio di Amministrazione non procederà a quantificare il premio consuntivo spettante al beneficiario che non versa più in tale condizione.

La data di *payout* corrisponde a quella in cui verrà corrisposta ai beneficiari la retribuzione del primo mese successivo a quello in cui sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione il bilancio consolidato relativo all'ultimo anno del triennio.

Una quota pari al 50% del premio potrà essere versata anticipatamente¹⁰ – previo confronto con il Comitato per la Remunerazione – sino a un anno prima della data di *payout* purché siano integralmente soddisfatti i criteri di pagabilità calcolati sui primi due anni del triennio di riferimento e salva ogni clausola di *malus/claw back*.

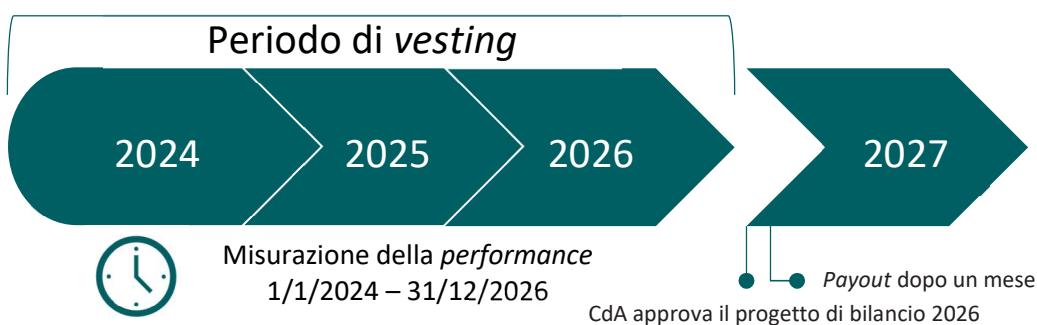


Figura 5 – Schema di differimento Piano LTI

¹⁰ Nel caso in cui il rapporto cessi prima della data di maturazione del diritto in ipotesi di *Bad Leaver*, Biesse avrà titolo a trattenere quanto versato a titolo di anticipazione dalle competenze dovute al Beneficiario fino alla data di cessazione del rapporto o, in caso di incapienza, ottenerne la restituzione.

Previsioni di modifica al Regolamento

Il Paragrafo 11.2 del Regolamento del «Long Term Incentive Plan 2024-2026» prevede che in caso di: (i) operazioni straordinarie sul capitale della Società non espressamente disciplinate dal Regolamento, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale, anche per perdite, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura; (ii) eventi di natura straordinaria e/o non ricorrente e/o non riconducibile all'attività tipica (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, acquisizioni e/o cessioni di partecipazioni e/o rami d'azienda), considerati di particolare rilevanza, che comportino una significativa variazione del perimetro della Società e/o del Gruppo; (iii) mutamenti significativi dello scenario macroeconomico e/o competitivo, fatti straordinari di impatto rilevante al di fuori delle leve d'azione del management; (iv) modifiche legislative o regolamentari; (v) altri eventi suscettibili di influire sul Piano, il Consiglio di Amministrazione apporterà al Regolamento, autonomamente, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, tutte le modificazioni e integrazioni ritenute necessarie o opportune per adeguare il Regolamento alla mutata situazione mantenendo al contempo invariati, per quanto possibile e nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Nei suddetti casi, il Consiglio di Amministrazione potrà modificare, integrandoli o diminuendoli, tra l'altro, in via esemplificativa e non tassativa: (i) l'ammontare del Premio; (ii) gli obiettivi e/o gli ulteriori termini e condizioni di maturazione del Premio previsti dal Piano.

Per ulteriori informazioni sul Long Term Incentive Plan 2024-2026, si veda il Regolamento disponibile sul sito della Società (www.biessegroup.com).

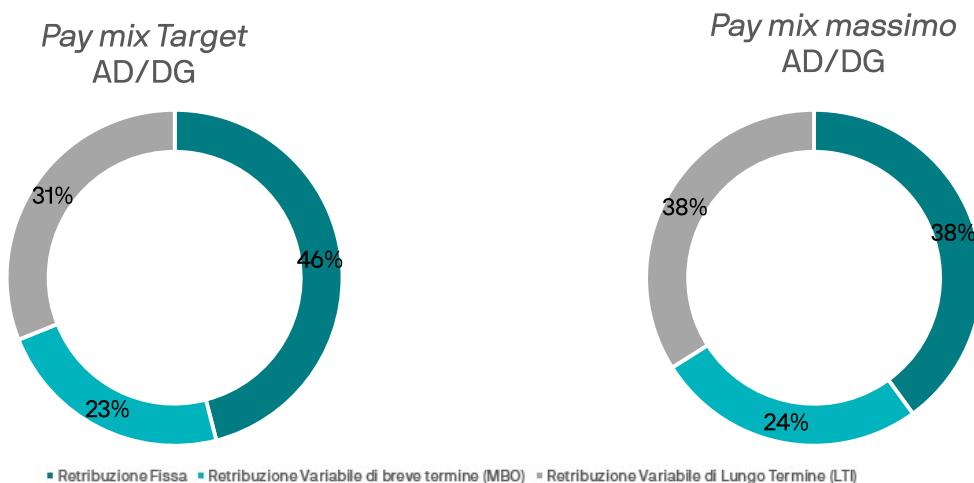
3.1.3.3. Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro

L'accordo per la cessazione della carica per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede un'indennità pari alle mensilità di remunerazione fissa residue tra la data di cessazione e la data di fine del mandato, calcolata sull'ammontare dei compensi fissi (compenso per la carica, retribuzione per il rapporto dirigenziale e compenso per il vincolo di non concorrenza) e da erogare in ipotesi di (i) revoca dalla carica e/o licenziamento dal rapporto dirigenziale senza giusta causa; (ii) dimissioni dalla carica e/o dal rapporto dirigenziale per giusta causa. Tale indennità non sarà dovuta in ipotesi di (i) dimissioni dalla carica o dal rapporto dirigenziale in assenza di giusta causa; (ii) revoca dalla carica o licenziamento dal rapporto dirigenziale per giusta causa; (iii) inabilità sopravvenuta fisica o psichica certificata con perizia medico-legale da professionista nominato dalla Società (dovuta a malattia o a infortunio) che comporti l'astensione dalla prestazione oggetto della carica e/o del rapporto dirigenziale per un periodo continuativo di 6 (sei) mesi o frazionato, per periodi più brevi, che complessivamente comportino un'assenza di 180 (centottanta) giorni nel corso di un periodo di 12 (dodici) mesi.

Nel caso di mancato rinnovo della carica allo scadere del mandato 2024-2026, salvo il caso di giusta causa, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale sarà riconosciuta un'indennità pari a 24 mensilità calcolate sull'ammontare dei compensi fissi e sulla media delle retribuzioni variabili percepite nel triennio precedente, sostitutiva e assorbente di ogni altra indennità prevista dal ccnl applicato (i.e. indennità sostitutiva del preavviso e indennità supplementare).

3.1.3.4. Pay mix AD/DG

Di seguito viene rappresentato il *pay mix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in caso di raggiungimento della *performance target* e massima:



3.2. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione ha identificato i seguenti cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- Chief Financial Officer
- Chief Strategy & Sustainable Development Officer
- Chief Product Innovation & Development Officer
- Chief Systems & Parts Officer
- Chief Regions EMEA – APAC Officer

Il pacchetto retributivo per i DRS prevede una componente fissa annua per il rapporto dirigenziale o di Amministratore con la società, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di medio-lungo termine. Possono essere previsti patti di non concorrenza in base alla strategicità e importanza del ruolo ricoperto e benefit.

In aggiunta, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche spetta il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico.

3.2.1. Piano MBO

Il Piano MBO per i DRS è allineato nei meccanismi, nelle regole e nelle curve di incentivazione al Piano destinato all'AD, differenziandosi per alcuni KPI e per i relativi pesi.

Il Piano MBO è gestito sulla base di un processo di comunicazione annuale chiaro e trasparente verso tutti i partecipanti. A ciascun partecipante viene attribuito il valore nominale dell'incentivo, connesso al raggiungimento degli obiettivi di *performance* annualmente individuati (livello *target*). I valori nominali dell'incentivo sono definiti in relazione alla strategicità del ruolo, con l'obiettivo di bilanciare la retribuzione

fissa e variabile, in funzione della posizione ricoperta dal singolo e del potenziale impatto dello stesso sui risultati aziendali.

La consuntivazione e l'erogazione finale dell'incentivo variano a seconda del grado di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi assegnati, fino al massimale predefinito, oltre il quale non è previsto il riconoscimento di ulteriori importi (*cap*). L'incentivo erogabile per risultati intermedi fra il livello *target* e massimo è calcolato per interpolazione lineare.

Il piano MBO annuale si basa su una serie di indicatori chiaramente identificabili e misurabili, variabili di anno in anno in relazione agli obiettivi prefissati nel *budget*, di natura economico-finanziaria e/o relativi a indicatori di efficienza operativa con diverso peso e tra loro indipendenti, assegnati a tutto il *management* del Gruppo coerentemente con la funzione e il mercato di appartenenza.

In particolare, per l'anno 2024, per il primo livello di *management* sono stati individuati i seguenti obiettivi, attribuiti e ponderati in base alle specifiche responsabilità funzionali:

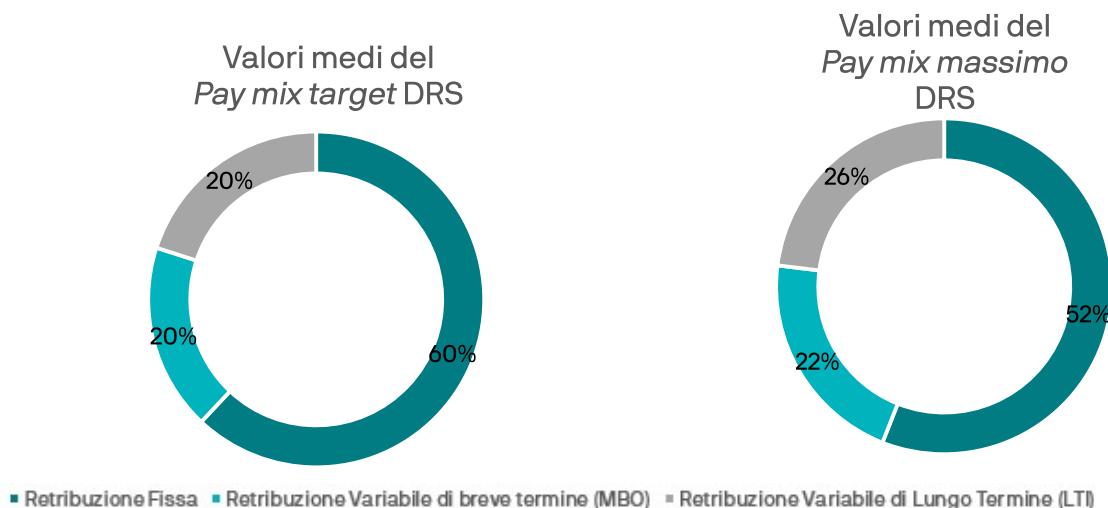
- EBIT (*Earnings Before Interests and Taxes*), indicatore di redditività che registra il risultato operativo prima della deduzione degli oneri finanziari e delle imposte (peso min 40% max 45%);
- FATTURATO, indicatore che registra il fatturato consolidato, derivante dalla vendita di prodotti e dei servizi (peso min 20% max 30%);
- CIN/FATTURATO, indica il rapporto medio tra il capitale investito netto e il fatturato consolidato (peso 20%);
- CAPEX/FATTURATO (*Capital Expenditure*), indica il rapporto medio tra le spese che la società sostiene in investimenti di capitale o in immobilizzazioni e il fatturato consolidato (peso min 10% max 20%);
- BACKLOG, indica gli ordini in evasi, ossia il valore residuo degli ordini non ancora completati, considerato il valore complessivo dell'ordine, comprese variazioni, e il valore di quanto evaso alla data di bilancio (peso 25%);
- MATERIAL MIX, indica l'ingresso ordini riferito a ciascun materiale (wood – glass – stone – materia) (peso 20%);
- DSI (*Days, Sales in Inventory*), indicatore finanziario dell'efficienza operativa della società che permette di calcolare in giorni il tempo medio che una società impiega per trasformare il proprio magazzino in vendite (peso 10%);
- DSO (*Days Sales Outstanding*), indicatore finanziario dell'efficienza operativa della società che evidenzia il numero di giorni in media impiegati dall'azienda per incassare il credito derivante dalla vendita (peso 10%);
- CSR INDEX, indicatore che misura la percentuale di riduzione di tonnellate di CO₂ rispetto all'anno base 2019 (peso 10%)

3.2.2. Piano LTI

Su delibera del Consiglio, i DRS possono essere destinatari dello stesso piano di incentivazione di medio-lungo termine sopra descritto per l'Amministratore Delegato. L'incidenza massima sui compensi fissi può essere pari al 50% per anno.

3.2.3. Pay mix Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Di seguito viene rappresentato il *pay mix* medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in caso di raggiungimento della performance *target* e massima:



Il *pay mix target* e massimo potrà variare durante il periodo di validità della Politica, fermo restando che il peso totale della componente variabile a *target* non potrà essere superiore al 45% per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

3.3. Remunerazione dei Sindaci

La delibera assembleare del gruppo Biesse datata 28 aprile 2021¹¹, ha statuito la remunerazione erogabile ai Sindaci, prevedendo un importo complessivo lordo pari a euro 154.000 così ripartiti:

- Presidente: Euro 66.000
- Sindaci effettivi: Euro 44.000

oltre a rimborso delle spese di vitto e alloggio nel caso in cui siano fisicamente presenti presso la sede legale della Società per l'espletamento dell'incarico.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2402 del Codice civile, il compenso, non legato ai risultati economici della società, è composto esclusivamente dalla componente fissa adeguata alla competenza e alla professionalità e all'impegno dei membri che ne fanno parte.

¹¹ Si segnala che l'attuale ripartizione dell'emolumento complessivo resterà applicabile fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023. L'Assemblea che in tale sede rinnoverà il Consiglio sarà chiamata a esprimersi sul compenso da attribuire allo stesso.

La Politica di Remunerazione per il 2024 potrà essere ulteriormente dettagliata in ragione della scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione e delle relative facoltà.

3.4. Benefit

In aggiunta alle componenti fisse e variabili di cui ai punti che precedono, ai destinatari della Politica sono riconosciuti i *benefit* di cui alla tabella che segue.

Tali *benefit* sono adattati ai contesti locali, tenendo conto delle caratteristiche del mercato e delle normative di riferimento.

Benefit	Presidente	Amministratore Delegato	Amministratori non esecutivi	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Collegio Sindacale
Autovettura a uso promiscuo	✓	✓		✓	
Polizza infortuni	✓				
Polizza assistenza sanitaria	✓				
Polizza D&O	✓	✓	✓	✓	✓
Fondo di previdenza complementare		✓		✓	
Fondo di assistenza sanitaria integrativa		✓		✓	
Forme di copertura assicurativa		✓		✓	
Utilizzo a titolo gratuito di alloggio		✓		✓	

3.5. Altri elementi

3.5.1. Patti di non concorrenza

Il Gruppo Biesse può stipulare con i propri Amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con altri dirigenti della Società e con altri dipendenti con professionalità o competenze specifiche, patti di non concorrenza.

L'accordo sottoscritto tra le parti prevede l'obbligo di non svolgere, alla cessazione del rapporto di lavoro, attività concorrenti con Biesse per un determinato periodo di tempo e in aree geografiche espressamente individuate. Il vincolo è riferito al settore in cui opera il Gruppo e ha un'estensione territoriale variabile a seconda del ruolo ricoperto dal singolo beneficiario. Tale sacrificio viene ricompensato attraverso un corrispettivo in denaro da misurarsi a seconda dell'ampiezza del vincolo, dell'ampiezza territoriale e della durata temporale.

3.5.2. Clausola *malus/claw back*

Secondo quanto previsto dall'art. 5 Raccomandazione 31 del Codice di Corporate Governance, sono previsti dei meccanismi contrattuali che consentono alla Società di chiedere, in tutto o in parte, la restituzione di componenti variabili della remunerazione già versati, anche mediante compensazione con altri crediti, determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave da parte dei destinatari. Allo stesso tempo non verranno erogati compensi in favore di soggetti che abbiano posto in essere condotte in violazione di norme aziendali, contrattuali o legali o in caso di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società.

COMPENSI CORRISPOSTI 2023

Sezione II – Prima Parte

Premessa

La presente sezione, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento Emittenti, così come modificato dalla delibera Consob n.21263 del 10 dicembre 2020, si compone di due parti:

Nella prima viene fornita una rappresentazione adeguata, chiara e corretta di ciascuna delle voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2023 e, a valle delle verifiche effettuate dal Comitato per la Remunerazione, la conformità di tali elementi con la Politica in materia di Remunerazioni e dei compensi approvata dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2022.

Allo stesso tempo, vengono indicati i risultati di *performance* conseguiti nell'anno 2023 a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione della Società e che determineranno gli incentivi erogabili nell'anno 2024.

Nella seconda parte vengono invece illustrati analiticamente i compensi corrisposti nell'anno 2023 agli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i premi variabili maturati in relazione ai meccanismi di incentivazione cui partecipano, indicati secondo un criterio di competenza, nonché le partecipazioni dagli stessi detenute nella Società e nelle controllate.

Le voci di compenso riportate risultano coerenti con la Politica, valevole per il triennio 2022-2024, deliberata nel 2022 dal Consiglio di Amministrazione e sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2022, approvata con voto favorevole dell'86% dei diritti di voto presenti o rappresentati.

1. Prima parte - Attuazione 2023 della Politica in materia di Remunerazione 2022-2024

Nel proseguo della Relazione viene riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2023), precisando che l'illustrazione delle singole voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nelle Tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione II.

Si segnala che nel corso del 2023 la Società ha confermato i 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre al Direttore Generale che ricopre anche la carica di Co-Amministratore Delegato, in coloro che rivestono il ruolo di: Chief Financial Officer; Chief Supply Chain Officer; Chief Product Innovation & Development Officer; HSD Division General Manager; Chief Systems & Services Officer. I dati relativi alle retribuzioni di questi ultimi, ad esclusione del Direttore Generale che riveste anche la carica di Co-Amministratore Delegato, vengono forniti in forma aggregata.

In particolare, in conformità alla Politica di Remunerazione vigente per l'esercizio 2023, ai destinatari della stessa sono state erogate le seguenti voci:

Cariche	Fisso	Variabile		Benefit	Rimborso spese	Indennità in caso di cessazione del rapporto di lavoro
		MBO	LTI			
Amministratori esecutivi con cariche e soci oltre il 5%	✓			✓	✓	
Amministratori esecutivi con cariche	✓	✓	✓	✓	✓	
Amministratori non esecutivi	✓					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	✓	✓	✓	✓	✓	

1.1. Compensi Fissi

L'Assemblea degli Azionisti con delibera del 28 aprile 2021, a seguito del rinnovo delle cariche sociali, ha determinato in sette il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione e il compenso complessivo a esso spettante pari a euro 1.350.000 annui (oltre ai *benefit*), per ciascun esercizio in cui il Consiglio fosse rimasto in carica, da ripartirsi da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo tra i propri membri.

Nella medesima data, si è provveduto alla nomina dei membri del Collegio Sindacale e alla definizione degli emolumenti a favore dei componenti stessi che ammontano complessivamente a euro 154.000 oltre a eventuali rimborsi spese.

I compensi fissi complessivamente spettanti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, erogati nel corso dell'esercizio 2023, sono indicati nella Tabella 1 e rappresentati di seguito.

Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori non esecutivi è stato erogato il compenso fisso di € 25.000,00 ciascuno, come determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei compensi complessivi fissati dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021, mentre ai Presidenti e ai membri dei Comitati sono stati erogati i compensi aggiuntivi di cui alla tabella che segue e nominativamente riportati in Tabella 1.

Comitato Controlli e Rischi		Comitato per la Remunerazione		Comitato Parti Correlate	
Presidente	16.000 €	Presidente	8.000 €	Presidente	8.000 €
Membro	6.000 €	Membro	6.000 €	Membro	6.000 €

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato erogato il seguente compenso:

- Compenso fisso ex.art.2389 c.c. comma 3° euro 100.000

Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato è stato erogato il seguente compenso:

- Compenso fisso ex. art. 2389 c.c. comma 3° euro 1.000.000

Co-Amministratore Delegato

Al Co-Amministratore Delegato, che ricopre cumulativamente l'ulteriore carica di Direttore Generale, sono stati erogati i seguenti compensi:

- Compenso fisso ex. art. 2389 c.c. comma 3° euro 100.000
- Retribuzione per la funzione di Dirigente euro 600.000

La remunerazione fissa percepita dal Co-Amministratore Delegato ammonta dunque a euro 700.000, importo comprensivo di un patto di non concorrenza con pagamento mensile di euro 15.000, per complessivi euro 180.000 annui.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata erogata una Retribuzione Annua Lorda come Dirigenti della Società che, a livello aggregato, ammonta a euro 995.425,55.

Gli importi relativi ai sopra indicati compensi vengono specificati alla rispettiva voce nella Tabella 1 in forma aggregata.

Collegio Sindacale

- Presidente del Collegio Sindacale, compenso ex. art. 2402 c.c. euro 66.000
- Sindaci Effettivi, compenso ciascuno, ex. art. 2402 c.c. euro 44.000

1.2. Compensi Variabili

Gli importi corrisposti in relazione ai sistemi di incentivazione di breve termine o maturati con riferimento al sistema di incentivazione di lungo termine sono indicati alle rispettive voci nelle Tabelle 1 e 3B.

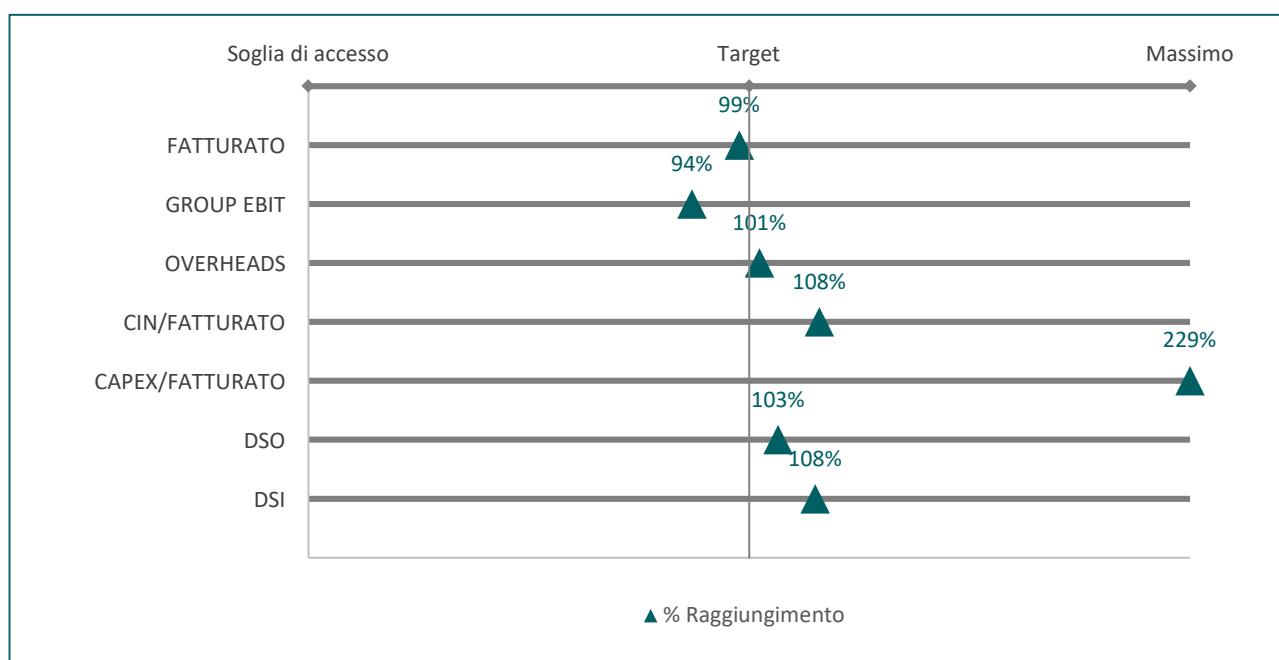
1.2.1. Consuntivazione obiettivi sistema di incentivazione di breve termine (MBO)

In conformità a quanto illustrato nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022-2024, approvata dall'Assemblea del 27 aprile 2022, il Piano MBO per il Co-Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolato su obiettivi di natura economico-finanziaria e strategico-operativa (Progetto *One Company*).

Per ogni obiettivo, nell'ambito dei *range* stabiliti in Politica, sono stati definiti i valori da assumersi a titolo di soglia di accesso, *target* e massimo e le relative scale di pagabilità nonché i pesi, ponderati secondo le specifiche responsabilità funzionali.

Consuntivazione principali obiettivi

Il seguente grafico rappresenta il livello di raggiungimento degli obiettivi di breve termine rispetto al *target*.

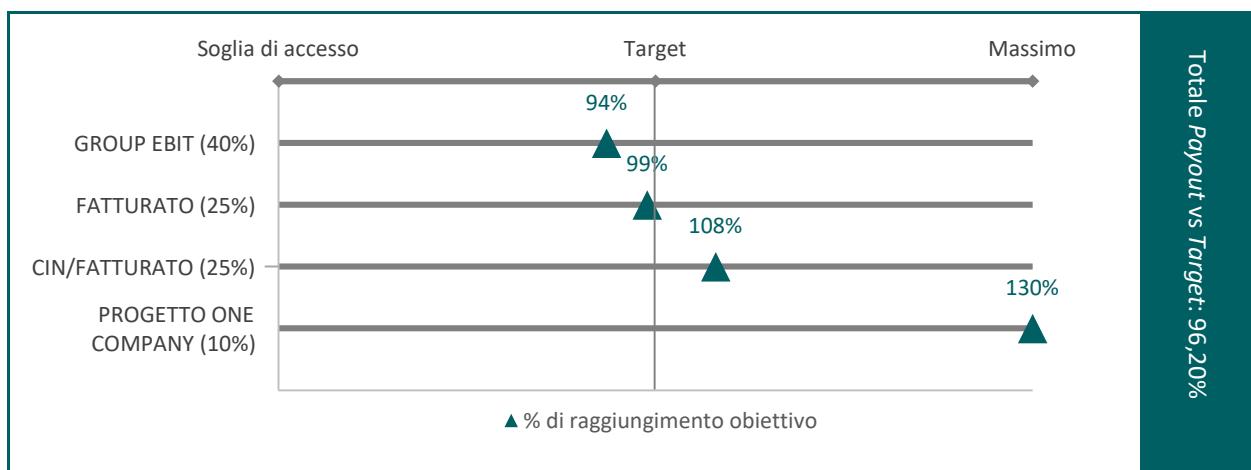


In relazione agli obiettivi attribuiti a ciascun destinatario verranno erogati gli importi di seguito indicati.

La corresponsione degli stessi avverrà successivamente all'approvazione del progetto di bilancio 2023 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Consuntivazione Co-Amministratore Delegato

Al Co-Amministratore Delegato viene riconosciuto un *bonus* di euro 336.787,50, pari al 96,20% dell'incentivo a *target*, a fronte di un livello di raggiungimento complessivo degli obiettivi pari al 102,10% del *target*; si riporta di seguito l'evidenza del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati nell'esercizio di riferimento:



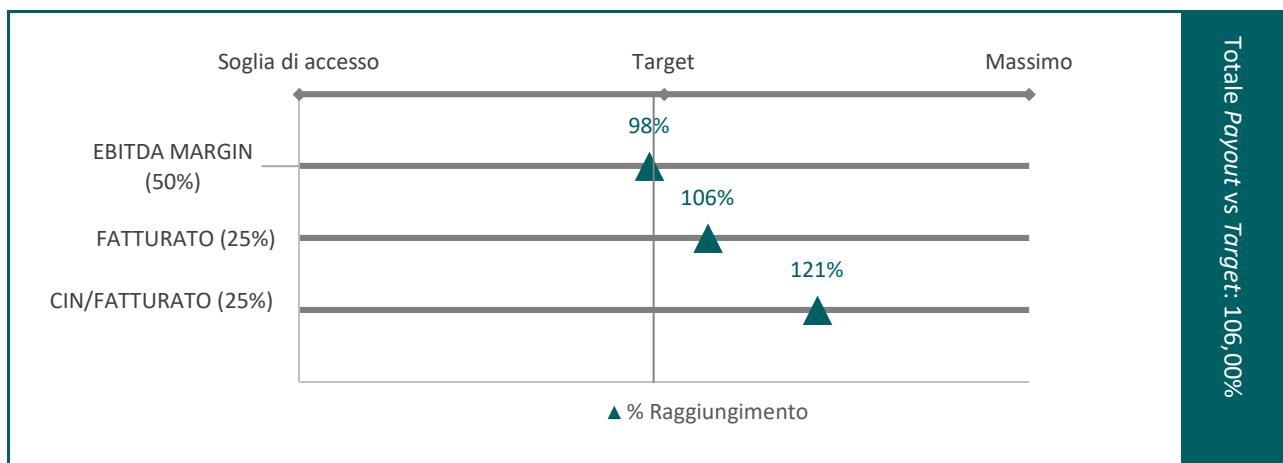
Consuntivazione Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono complessivamente riconosciuti euro 252.547,87. Il livello medio di raggiungimento degli obiettivi è stato pari al 100,20% e il livello medio di *payout* è stato dell'86,90%.

1.2.2. Consuntivazione obiettivi sistema di incentivazione di lungo termine (LTI 2021-2023)

Con l'anno 2023 si è concluso il *vesting* del Piano Long Term Incentive Plan 2021-2023.

Di seguito si rappresenta graficamente il livello di raggiungimento degli obiettivi che determinerà il *payout* ai beneficiari. Le percentuali evidenziate rappresentano la media rispetto ai valori *target* fissati per ciascun anno, come determinati nel piano triennale di riferimento.



A fronte di un livello di raggiungimento complessivo degli obiettivi pari al 106% del *target*, determinato sulla base del peso ponderato della percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo, verificato dal Comitato per la Remunerazione e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, sono stati determinati i seguenti importi a titolo di Premio consuntivo (corrispondenti al 106% del premio a *target*):

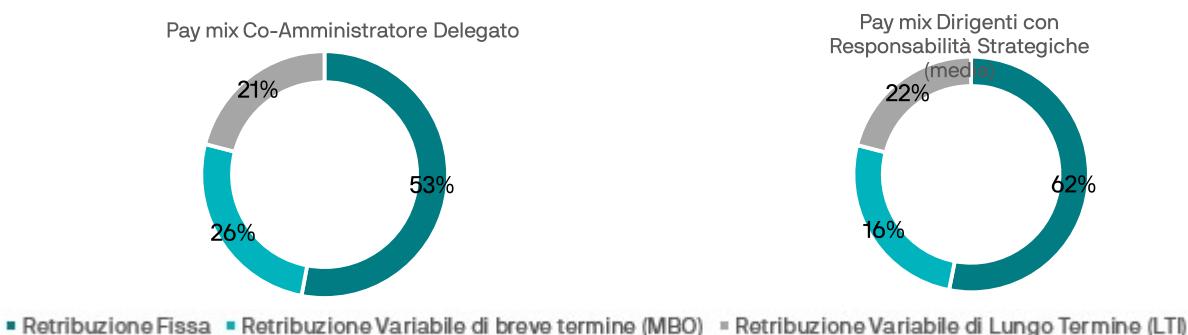
- Co-Amministratore Delegato: euro 740.250,00
- DRS: euro 902.462,04

Il Premio consuntivo sarà erogato unitamente alla retribuzione del secondo mese successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del progetto di bilancio consolidato 2023 (10 giugno 2024), al netto dell'Anticipazione erogata nel mese di settembre 2023, in conformità a quanto previsto dall'art. 8.3 del Regolamento.

1.2.3. Proporzione componente fissa e variabile

Sulla base degli elementi finora illustrati, si fornisce indicazione della proporzione tra fisso e variabile nell'ambito della remunerazione totale corrisposta ai destinatari dei piani di sistema di incentivazione annuale e pluriennale i cui compensi sono illustrati in Tabella 1.

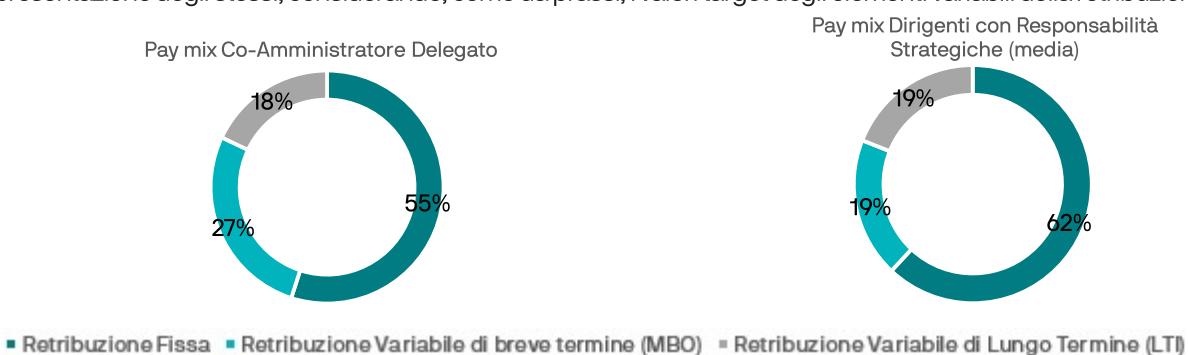
Si ricorda che, come previsto nella Sezione I della Relazione valevole per l'esercizio 2023, i compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato della Società si compongono esclusivamente della componente fissa.



La rappresentazione considera il valore maturato a titolo di MBO 2023 e la quota maturata del Piano LTI 2021-2023, entrambe a valore consuntivo.

Gli elementi inclusi nelle singole componenti della retribuzione vengono illustrati in Tabella 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3B.

Ai fini della valutazione della conformità dei suddetti elementi alla Politica in vigore, si fornisce di seguito la rappresentazione degli stessi, considerando, come da prassi, i valori target degli elementi variabili della retribuzione:



1.3. Informazioni di confronto

Le tabelle di seguito rappresentano illustrano il confronto fra la remunerazione corrisposta per ciascuno degli ultimi 5 esercizi e quella dell'anno precedente.

Le variazioni sono determinate con riferimento ai compensi complessivi erogati a ciascun soggetto (per le rispettive cariche).

Soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente

Amministratore/Sindaco (carica)	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022
Amministratore/Sindaco (carica) Giancarlo Selci (Presidente CDA)	0%	0%	-88,25%	0%	0%
Roberto Selci (Amministratore Delegato)	0%	0%	+17,51%	0%	0%
Massimo Potenza (Co-Amministratore Delegato e Direttore Generale)	na	na	0%	0%	0%
Alessandra Baronciani (Consigliere)	na	na	na	0%	0%
Rossella Schiavini (Consigliere Indipendente)	na	na	na	0%	0%
Federica Ricceri (Consigliere Indipendente)	na	na	na	0%	0%
Ferruccio Borsani (Consigliere Indipendente)	na	na	na	0%	0%
Paolo De Mitri (Sindaco effettivo)	0%	0%	0%	0%	0%
Giovanni Ciurlo (Sindaco effettivo)	na	na	na	0%	0%
Enrica Perusia (Sindaco effettivo)	na	na	na	0%	0%

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Dirigenti con Responsabilità Strategiche	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022
	+9%	0%	+22,28%	+10,25%	+3,05%

Le variazioni percentuali sono calcolate con riferimento alla retribuzione fissa, variabile di breve (MBO) e di medio- lungo periodo annualizzata (Piano «LTI 2021-2023»), quest'ultime considerate a valore *target*.

Dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione viene rappresentata nominativamente nella Relazione

Dipendenti Biesse	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022
	37.925 €	36.821 €	35.518 €	39.614 €	43.830 €

La Remunerazione annua linda media è stata calcolata considerando tra le componenti retributive la remunerazione fissa, il MBO o il Premio di Risultato, a seconda del sistema incentivazione cui i dipendenti partecipano in relazione ai ruoli ricoperti, erogate in ciascun anno preso a riferimento.

Si precisa che nel calcolo sono stati considerati i soli dipendenti di Biesse Spa e non l'intero organico del Gruppo che, come multinazionale, vanta ulteriori sedi sparse nel continente americano, asiatico ed europeo. La diversità delle retribuzioni tra questi paesi e quelle del territorio nazionale non avrebbe permesso di rappresentare in modo corretto le condizioni di lavoro medie dei dipendenti di Biesse Spa.

Variazione annuale dei risultati della Società

Performance aziendale	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022
Ricavi	-5%	-18%	+ 28,2%	+10,8%	-4,6%
EBITDA	-17%	-27%	+42,3%	+13,7%	-14,9%
EBIT	-54%	-79%	+385,7%	+39,7%	-15,2%
Risultato netto	-70%	-82%	+1292,8%	-11,40%	-58,8%

1.4. *Benefit non monetari*

In linea con il CCNL di riferimento e le prassi aziendali, nel corso del 2023 sono stati riconosciuti in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato, al Co-Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche benefici non monetari il cui valore viene riportato in forma aggregata nella Tabella 1.

1.5. Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro

Nel corso del 2023 non state erogate indennità a favore degli amministratori della Società o a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche poiché non si sono verificati casi di scioglimento anticipato del rapporto organico o di lavoro.

1.6. Deroga alla Politica in materia di Remunerazione e dei compensi corrisposti

L'attuazione della Politica di remunerazione 2023 è avvenuta senza deroghe.

1.7. Meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della Remunerazione

Nel corso dell'anno 2023, la Società non ha applicato alcun meccanismo di correzione *ex post* della componente variabile (clausola *malus/claw back*).

COMPENSI CORRISPOSTI 2023

Sezione II – Seconda Parte

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica nell'anno 2023	Scadenza della carica approvazione del bilancio al 31/12	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a Comitati (Euro)	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari (Euro)	Altri compensi (Euro)	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity (Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
AMMINISTRATORI DI BIESSE												
Giancarlo Selci	Presidente	dal 01.01.2023 al 31.12.2023	2023									
Compensi nella Società che redige il bilancio				100.000,00	NA	NA	NA	6.500,66	NA	106.500,66	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale				100.000,00				6.500,66		106.500,66		NA
Roberto Selci	Amministratore Delegato	dal 01.01.2023 al 31.12.2023	2023									
Compensi nella Società che redige il bilancio				1.000.000,00	NA	NA	NA	38.289,12	NA	1.038.289,12	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				70.000,00	NA	NA	NA	NA	NA	70.000,00	NA	NA
Totale				1.070.000,00				38.289,12		1.108.289,12		NA
Massimo Potenza	Co-Amministratore Delegato e Direttore Generale	dal 01.01.2023 al 31.12.2023	2023									
Compensi nella Società che redige il bilancio				700.000,00	NA	1.511.549,20	NA	3.800,56	NA	2.215.349,76	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale				700.000,00		1.511.549,20		3.800,56		2.215.349,76		NA
Alessandra Baronziani	Amministratore non esecutivo	dal 01.01.2023 al 31.12.2023	2023									
Compensi nella Società che redige il bilancio				25.000,00	NA	NA	NA	NA	NA	25.000,00	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale				25.000,00						25.000,00		NA
Ferruccio Borsani	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2023 al 31.12.2023	2023									
Compensi nella Società che redige il bilancio				25.000,00	6.000,00	NA	NA	NA	NA	31.000,00	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale				25.000,00	6.000,00					31.000,00		NA
Federica Ricceri	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2023 al 31.12.2023	2023									
Compensi nella Società che redige il bilancio				25.000,00	14.000,00	NA	NA	NA	NA	39.000,00	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale				25.000,00	14.000,00					39.000,00		NA
Rossella Schiavini	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2023 al 31.12.2023	2023									
Compensi nella Società che redige il bilancio				25.000,00	30.000,00	NA	NA	NA	NA	55.000,00	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale				25.000,00	30.000,00					55.000,00		NA

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica nell'anno 2023	Scadenza della carica approvazione del bilancio al 31/12	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a Comitati (Euro)	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari (Euro)	Altri compensi (Euro)	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity (Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SINDACI												
Paolo De Mitri	Presidente	dal 01.01.2023 al 31.12.2023	2023									
Compensi nella Società che redige il bilancio				68.369,61 ₁₄	NA	NA	NA	NA	NA	68.369,61	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale				68.369,61						68.369,61		
Giovanni Ciurlo	Sindaco effettivo	dal 01.01.2023 al 31.12.2023	2023									
Compensi nella Società che redige il bilancio				45.863,08 ₁₅	NA	NA	NA	NA	NA	45.863,08	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				NA	NA	NA	NA	NA	NA	0,00	NA	NA
Totale				45.863,08						45.863,08		NA
Enrica Perusia	Sindaco effettivo	dal 01.01.2023 al 31.12.2023	2023									
Compensi nella Società che redige il bilancio				45.783,42 ₁₅	NA	NA	NA	NA	NA	45.783,42	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale				45.783,42						45.783,42		NA
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica nell'anno 2023	Scadenza della carica approvazione del bilancio al 31/12	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a Comitati (Euro)	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari (Euro)	Altri compensi (Euro)	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity (Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (Euro)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (IN AGGREGATO)												
Compensi nella Società che redige il bilancio				781.229,90	NA	1.411.666,19	NA	22.924,61	NA	2.215.820,70	NA	NA
Compensi da controllate e collegate				214.195,65	NA	85.097,90	NA	3.851,51	NA	303.145,06	NA	NA
Totale				995.425,55 ₁₆		1.496.764,09 ₁₇		26.776,12 ₁₈		2.518.965,76		NA

- (1) Compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione
 (2) Valore fringe benefit auto e polizza infortuni, riportato secondo criterio di competenza e imponibilità
 (3) Compenso per la carica di Amministratore Delegato
 (4) Compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione di HSD S.p.A.
 (5) Valore fringe benefit auto, polizza assistenza sanitaria e polizza infortuni, riportato secondo criterio di competenza e imponibilità
 (6) Compenso per la carica di Co-Amministratore Delegato € 100.000,00 - Retribuzioni fisse per il ruolo di Direttore Generale € 600.000,00
 (7) Bonus derivante da MBO e LTI (cfr. colonne "Bonus dell'anno 2023 (€) - Erogabile/Erogato e Differito" e colonna "Bonus di anni precedenti (€) - "Erogabile/Erogato" e relative note Tabella 3B
 (8) Valore fringe benefit per alloggio in uso, polizze vita e infortuni, riportato secondo criterio di competenza e imponibilità
 (9) Compenso per la carica di Amministratore non esecutivo
 (10) Compenso per la carica di Amministratore Indipendente
 (11) Compenso come membro del Comitato Parti Correlate
 (12) Compenso come Presidente del Comitato Remunerazioni € 8.000,00 e come membro del Comitato Controllo e Rischi € 6.000,00
 (13) Compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi € 16.000,00, Presidente del Comitato Parti Correlate € 8.000,00 e come membro del Comitato Remunerazioni € 6.000,00
 (14) Compenso per la carica di Presidente, comprensivo di rimborso spese documentate
 (15) Compenso per la carica di Sindaco, comprensivo di rimborso spese documentate
 (16) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente € 985.940,63 di cui € 204.710,73 erogate da controllata, compensi per cariche all'interno di CDA di controllate € 9.484,92
 (17) Bonus derivante da MBO e LTI (cfr. colonne "Bonus dell'anno 2023 (€) - Erogabile/Erogato e Differito" e colonna "Bonus di anni precedenti (€) - "Erogabile/Erogato" e relative note Tabella 3B
 (18) Valore fringe benefit auto, alloggio in uso, polizze vita e infortuni, riportato secondo criterio di competenza e imponibilità

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel costo dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Massimo Potenza	Co-Amministratore Delegato e Direttore Generale											
Compensi nella Società che redige il bilancio			NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Compensi da controllate e collegate			NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale			NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in aggregato)												
Compensi nella Società che redige il bilancio			NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Compensi da controllate e collegate			NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Totale			NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Massimo Potenza	Co-Amministratore Delegato e Direttore Generale								
Compensi nella Società che redige il bilancio	<i>Long Term Incentive Plan 2021-2023 di Biesse S.p.A.₁</i>	350.000,00 ₉	275.916,66 ₃	Giugno 2024 ₄	NA	NA	114.333,34 ₅	NA	
	<i>MBO₂</i>	336.787,50 ₆	NA	NA	NA	434.511,70 ₇	NA	NA	
Compensi da controllate e collegate		NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
Totale		686.787,50	275.916,66			434.511,70	114.333,34		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in aggregato)									
Compensi nella Società che redige il bilancio	<i>Long Term Incentive Plan 2021-2023 di Biesse S.p.A.₁</i>	426.696,00 ₉	280.658,66 ₈	Giugno 2024 ₄	NA	NA	195.107,38 ₅	NA	
	<i>MBO₄</i>	225.355,27 ₆	NA	NA	NA	283.848,88 ₇	NA	NA	
Compensi da controllate e collegate	<i>MBO₄</i>	27.192,60 ₆	NA	NA	NA	57.905,30 ₇	NA	NA	
Totale		679.243,87	280.658,66			341.754,18	195.107,38		

(1) Il "Long Term Incentive Plan 2021-2023 di Biesse S.p.A." è attualmente il piano di incentivazione di medio-lungo periodo e prevede, al raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari e di performance individuati nel Piano stesso, l'erogazione di un Premio in denaro. Per maggiori informazioni sul "Long Term Incentive Plan 2021-2023 di Biesse S.p.A." si veda il relativo Regolamento disponibile sul sito www.biessegroupe.com area Investor Relations/Corporate Governance/Piano di incentivazione

(2) Il MBO è il piano di incentivazione di breve periodo del Gruppo Biesse

(3) Quota premio di competenza dell'anno 2023 che potrà essere erogata al termine del triennio di validità del Piano, subordinatamente alla verifica, con riferimento a ciascun obiettivo, del conseguimento dei risultati medi del triennio rispetto ai valori target dello stesso periodo

(4) L'effettiva corresponsione del premio è prevista contestualmente all'erogazione della remunerazione del secondo mese successivo all'approvazione da parte del CDA del progetto di bilancio consolidato al 31 dicembre 2023

(5) Quota premio di competenza degli anni precedenti (2021-2022) che potrà essere erogata al termine del triennio di validità del Piano, subordinatamente alla verifica, con riferimento a ciascun obiettivo, del conseguimento dei risultati

(6) MBO relativo all'anno 2023 che sarà corrisposto nell'Aprile 2024

(7) MBO relativo all'anno 2022 corrisposto nel 2023

(8) Quota premio di competenza dell'anno 2023 che potrà essere erogata al termine del triennio di validità del Piano, subordinatamente alla verifica, con riferimento a ciascun obiettivo, del conseguimento dei risultati medi del triennio rispetto ai valori target dello stesso periodo, al netto quota accantonata al 31.12.2022 con riferimento a Dirigente Strategico cessato nel 2023

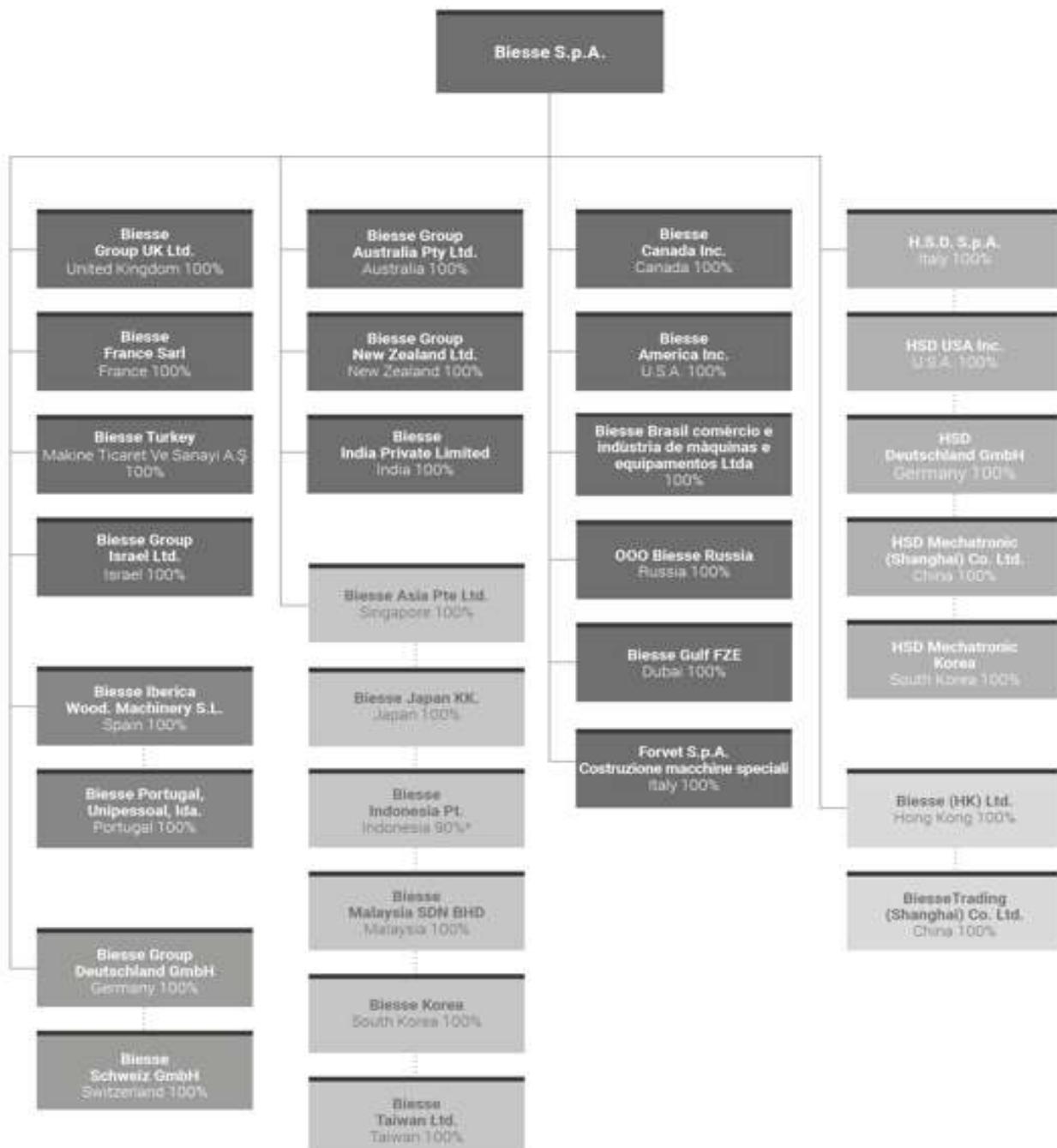
(9) Importo Anticipazione erogata ai sensi art. 8.3 del Regolamento

**Informazioni sulle partecipazioni detenute, nella Società e nelle società controllate,
dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali,
dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dagli stretti familiari**

Partecipazioni detenute, nella Società e nelle società controllate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli stretti familiari al 31/12/2023:

Cognome	Nome	Carica	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni vendute	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio 2023
Selci (tramite Bi.Fin srl)	Giancarlo	Presidente Consiglio di Amministrazione	BIESSE S.p.A.	13.970.500	/	/	13.970.500
Selci	Roberto	Amministratore Delegato	BIESSE S.p.A.	0	/	/	0
Potenza	Massimo	Co-Amministratore Delegato	BIESSE S.p.A.	2.050	/	/	2.050
Baronciani	Alessandra	Consigliere di Amministrazione	BIESSE S.p.A.	0	/	/	0
Schiavini	Rossella	Consigliere indipendente	BIESSE S.p.A.	0	/	/	0
Ricceri	Federica	Consigliere indipendente	BIESSE S.p.A.	0	/	/	0
Borsani	Ferruccio	Consigliere indipendente	BIESSE S.p.A.	0	/	/	0

Inoltre, il Sig. Giancarlo Selci, che controlla Biesse S.p.A. per il tramite di Bi.fin Srl, al 31 dicembre 2023 controlla altresì le società di cui all'organigramma che segue:



* Il restante 10% è detenuto direttamente da Biesse S.p.A.
The remaining 10% is owned directly by Biesse S.p.A.

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

Con riferimento ad altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e loro stretti familiari non si segnalano ulteriori partecipazioni oltre a quelle già segnalate in capo al Dott. Massimo Potenza.