

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DI BIESSE S.p.A.

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

SEZIONE I - POLITICA PER LA REMUNERAZIONE DI BIESSE S.P.A.

1.1 Premessa

Il Consiglio di amministrazione di Biesse S.p.A. ("**Biesse**", l' "**Emittente**" o la "**Società**") ha adottato l'11 novembre 2011 una politica per la remunerazione dell'Emittente e delle società da essa controllate (collettivamente, il "**Gruppo**") - di seguito la "**Politica**" - predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") e dell'art. 6¹ del Codice di autodisciplina delle società quotate ("**Codice di Autodisciplina**"), tenendo altresì in considerazione quanto indicato dalle Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2004/913/CE, 2005/162/CE e 2009/385/CE.

I principi contenuti nella Politica riflettono ed elaborano quelli storicamente sviluppati da Biesse per soddisfare le proprie esigenze d'incentivazione e *retention* degli amministratori e dei dirigenti del Gruppo con responsabilità considerate strategiche ("**Dirigenti Strategici**") e che la Società ritiene si siano dimostrati efficaci nel tempo per il raggiungimento degli scopi perseguiti. Tali principi si basano sostanzialmente (i) su un peso significativo della componente variabile sul totale della remunerazione (modulata in funzione dei ruoli rivestiti dai beneficiari nell'ambito nel processo decisionale della Società); (ii) sulla corresponsione della parte variabile del compenso al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili di breve periodo (un anno, attraverso il programma di Management By Objectives - "**MBO**" - adottato dal Gruppo da più esercizi) e di medio-lungo periodo (attualmente attraverso il "*Retention Plan 2011-2013 di Biesse S.p.A.*", approvato nell'ottobre 2010); (iii) sulla previsione di obiettivi di *performance* non economici (legati in particolare a valutazioni dei comportamenti in termini di *leadership*) per i soggetti con minore potere decisionale; (iv) sulla posticipazione del pagamento, anche attraverso assegnazione di azioni, di una parte rilevante della componente variabile (nell'ambito dei piani di incentivazione di medio-lungo periodo) ad un momento successivo rispetto all'esercizio in cui maturano i relativi presupposti; (v) sulla mancata previsione, di norma, di indennità in caso di cessazione del rapporto organico o di lavoro ulteriori rispetto a quelle di legge; (vi) sulla mancata previsione di compensi variabili per gli amministratori con deleghe che siano anche azionisti rilevanti o stretti familiari degli stessi; (vii) sulla remunerazione fissa per gli amministratori non esecutivi e indipendenti.

Per tali motivi, la Politica non si discosta da quella seguita nel corso dell'esercizio precedente. La Politica rimarrà in vigore fino a revoca.

1.2 Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica

La Politica è stata approvata dal Consiglio di amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la remunerazione di Biesse (il "**Comitato per la Remunerazione**"). Quest'ultimo ha esaminato e approvato il contenuto della Politica nella riunione tenutasi il 28 ottobre 2011, anche alla presenza del Presidente del Collegio sindacale dell'Emittente, dott. Giovanni Ciurlo.

A tale data, il Comitato per la Remunerazione risultava composta dai tre amministratori indipendenti di Biesse Dott.ri Leone Sibani (Presidente), Giampaolo Garattoni e Salvatore Giordano. Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di presentare al Consiglio proposte per la remunerazione degli amministratori delegati, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso nonché di valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione e formulando al Consiglio raccomandazioni in generale.

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

Il Comitato per la Remunerazione, inoltre, valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, e riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, presenziando attraverso il presidente e o un membro a ciò designato all'Assemblea annuale di approvazione del bilancio.

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

1.3 Finalità della Politica e principi che ne sono alla base

Si riporta qui di seguito il testo integrale della Politica, in cui sono indicate le sue finalità e i principi di base e sono descritte le linee guida in materia di componenti fisse e variabili delle remunerazioni, di componenti variabili di breve e medio-lungo periodo, di benefici non monetari, di indennità in caso di cessazione del rapporto organico o di lavoro e di retribuzione degli amministratori in funzione del ruolo da essi rivestito nel Consiglio.

"POLITICA GENERALE PER LE REMUNERAZIONI DEL GRUPPO BIESSE

1. PREMESSA

La presente Politica generale per le remunerazioni di Biesse S.p.A. ("Biesse" o la "Società") e delle società da essa controllate (collettivamente, il "Gruppo") - di seguito la "Politica" - è stata redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 ("TUF")² e dell'art. 7 del Codice di autodisciplina delle società quotate, come modificato nel marzo 2010 ("Codice di Autodisciplina"), tenendo altresì in considerazione quanto indicato dalle Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2004/913/CE, 2005/162/CE e 2009/385/CE. La Politica è stata approvata dal Consiglio di amministrazione della Società l'11 novembre 2011, su proposta del Comitato per la remunerazione di Biesse, e rimarrà in vigore fino a revoca.

2. OBIETTIVI E SOGGETTI RILEVANTI

La presente Politica stabilisce linee guida e principi per la definizione delle remunerazioni delle principali figure manageriali di Biesse e del Gruppo volti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e il Gruppo e a far sì che gli interessi del personale chiave siano allineati con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La Politica delinea, in particolare, i criteri e le procedure a cui attenersi per determinare la remunerazione dei seguenti soggetti rilevanti (collettivamente, i "Soggetti Rilevanti"):

² Si segnala che nella redazione della Politica si è tenuto in considerazione anche quanto indicato nel documento pubblicato dalla Consob il 10 ottobre 2011 nell'ambito della procedura di consultazione del mercato sulle modifiche al Regolamento Emittenti in attuazione dell'art. 123-ter del TUF.

- (a) *gli amministratori di Biesse e, all'interno del Consiglio di amministrazione della Società, gli amministratori esecutivi³, gli amministratori non esecutivi⁴ e quelli indipendenti⁵;*
- (b) *i dirigenti del Gruppo con responsabilità strategiche (i "Dirigenti Strategici"), per tali intendendosi i dirigenti, come individuati dal Consiglio di amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività del Gruppo o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future dello stesso.⁶*

3. LINEE GUIDA

3.1 Principi

Al fine di raggiungere gli obiettivi di cui al precedente Paragrafo 2, la Società ritiene che, alla luce delle caratteristiche dimensionali e organizzative del Gruppo e della natura del mercato in cui questo opera, nel determinare la remunerazione dei Soggetti Rilevanti debbano essere applicati i seguenti principi:

3.1.1 *la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti Strategici deve prevedere una componente fissa annua e una componente variabile, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, fermo restando che si ritiene opportuno prevedere che:*

- (a) *per gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche⁷ all'interno del Consiglio di amministrazione di Biesse, la componente fissa lorda abbia un peso non superiore al 55% del totale dei compensi ("Totale dei Compensi") ad essi spettanti, per tale intendendosi la somma delle seguenti voci retributive:*
 - (i) *la componente fissa annua lorda della remunerazione; e*
 - (ii) *la componente variabile che tale amministratore esecutivo percepirebbe in caso di raggiungimento del massimo degli obiettivi di performance, eventualmente annualizzata nel caso di componenti variabili di medio-lungo termine e, nel caso di componenti variabili erogate in azioni o opzioni, determinando il relativo valore in denaro sulla base del prezzo corrispondente alla media ufficiale dei prezzi di quotazione dei titoli di Biesse nel mese precedente alla data di calcolo;*
- (b) *per gli altri amministratori esecutivi e per i Dirigenti Strategici, alla luce della minore autonomia decisionale, si ritiene opportuno prevedere una componente fissa lorda non inferiore al 60% e non superiore al 75% del Totale dei Compensi, in funzione dei ruoli rivestiti nell'ambito dell'organizzazione aziendale;*

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

⁴ Per tali intendendosi gli amministratori diversi da quelli esecutivi.

⁵ Per tali intendendosi gli amministratori in possesso dei requisiti di cui all'art. 147-ter del TUF e del Paragrafo 3 del Codice di Autodisciplina.

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

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

- (c) *la componente variabile della remunerazione corrisponda, nel suo complesso e su base annualizzata, ad una percentuale della componente fissa lorda compresa tra un minimo del 30% e un massimo del 150%;*
- (d) *gli obiettivi quantitativi stabiliti per la componente variabile della remunerazione siano predeterminati, misurabili, sfidanti e raggiungibili;*
- (e) *per i Soggetti Rilevanti con minor grado di autonomia decisionale, vengano fissati anche obiettivi di natura qualitativa, al fine di poter misurare i comportamenti di questi soggetti all'interno dell'organizzazione e, in particolare, dei criteri per la valutazione delle performance in termini di leadership;*
- (f) *siano introdotti sia degli obiettivi di breve periodo, al fine di incentivare il raggiungimento dei risultati previsti dalla programmazione annuale, sia obiettivi di medio-lungo periodo, al fine di favorire l'allineamento degli interessi dei Soggetti Rilevanti a quelli degli azionisti, fermo restando che - su base annualizzata - la corresponsione di una porzione non inferiore al 40% (per gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche) e al 15% (per gli altri amministratori esecutivi e i Dirigenti Strategici) della componente variabile della remunerazione debba essere corrisposta in funzione del raggiungimento di quest'ultimi obiettivi;*
- (g) *gli obiettivi di medio-lungo periodo abbraccino un orizzonte temporale coincidente con quello del business plan del Gruppo e tengano in considerazione gli aggregati e/o le medie dei risultati dei singoli periodi che lo compongono, sia per incentivare il raggiungimento complessivo dei target ivi previsti sia per incoraggiare ulteriormente il conseguimento degli obiettivi pianificati per ciascun esercizio intermedio;*
- (h) *una porzione pari ad almeno il 45% della componente variabile da erogarsi a seguito del raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo possa essere corrisposta attraverso l'assegnazione di azioni o di opzioni (anche virtuale) nell'ambito di piani di incentivazioni azionaria, con un periodo di maturazione o di vesting almeno triennale;*
- (i) *la corresponsione della porzione della componente variabile legata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo sia differita rispetto al momento in cui sorgono i presupposti per la sua erogazione, considerando tuttavia sia che i principi per la determinazione di tale porzione qui previsti già implicano la posticipazione della corresponsione della componente variabile rispetto agli esercizi in cui questa matura sia la necessità di rendere coerente il momento del pay out con la durata dei mandati dei consiglieri. E' possibile prevedere dei meccanismi di anticipazione di una parte della porzione della componente variabile legata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo (da dedurre dalle erogazioni dovute alla scadenza del piano di incentivazione), anche al fine di soddisfare particolari esigenze legate alla scadenza dei mandati di amministratore e/o all'assunzione di nuove risorse;*
- (l) *la parte variabile della remunerazione legata al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo sia corrisposta esclusivamente qualora alla data dell'erogazione il rapporto organico o di lavoro dei Soggetti Rilevanti sia ancora in essere, salvo per specifiche deroghe in caso di risoluzione consensuale di detti rapporti;*

(m) *la remunerazione degli amministratori esecutivi che detengono partecipazioni nel capitale della Società pari o superiori al 2% ovvero siano stretti familiari⁸ di azionisti con partecipazioni superiori a tale soglia non preveda una componente variabile o azionaria, in considerazione del fatto che in tali circostanze non vi è necessità di applicare meccanismi volti ad allineare gli interessi di questi soggetti con quelli dei soci;*

3.1.2 *la remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli amministratori indipendenti non deve essere legata al raggiungimento di obiettivi qualitativi o quantitativi e deve essere adeguata alla carica e al ruolo svolto all'interno del Consiglio e dei Comitati previsti dal Codice di Autodisciplina;*

3.1.3 *fatto salvo quanto previsto per legge e dai contratti collettivi nazionali, le eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo ovvero le eventuali indennità dovute ai Dirigenti Strategici in caso di risoluzione dei rapporti di lavoro non devono superare un numero predeterminato di annualità della componente fissa lorda dei compensi pari a 1,5;*

3.1.4 *gli eventuali corrispettivi per i patti di non concorrenza non devono superare un importo pari al 40% del Totale dei Compensi;*

3.1.5 *nell'ambito della remunerazione complessiva dei Soggetti Rilevanti possono essere previsti rimborsi spesa a piè di lista e possono essere assegnati, come fringe benefit, l'uso di automobili, abitazioni e telefoni aziendali, secondo quanto stabilito dalla policy aziendale. I Soggetti Rilevanti potranno inoltre essere inclusi tra i beneficiari di polizze per responsabilità civile degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche e polizze mediche, con oneri a carico della Società;*

3.1.6 *Non possono essere attribuiti bonus completamente discrezionali ai Soggetti Rilevanti, ferma restando tuttavia la possibilità di attribuire a tali figure in via eccezionale dei bonus una tantum in relazione a specifiche operazioni straordinarie di particolare rilevanza strategica od operativa o in caso di raggiungimento da parte di Biesse o del Gruppo di obiettivi patrimoniali, economici o finanziari ritenuti dalla Società particolarmente significativi.*

3.2 Procedure

La remunerazione dei Soggetti Rilevanti sarà definita come segue:

3.2.1 Determinazione della remunerazione dei componenti del Consiglio di amministrazione

I compensi degli amministratori saranno stabiliti come segue:

(a) *all'atto dell'insediamento o nella prima riunione utile successiva, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione, provvederà a determinare i compensi spettanti agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, agli altri amministratori esecutivi e a quelli indipendenti, ove applicabile nell'ambito dell'importo complessivo per la remunerazione dei consiglieri stabilito dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, ultimo comma, del codice civile;*

⁸ Per "stretti familiari" si intendono quei familiari che ci si attende possano influenzare il, o essere influenzati dal, soggetto interessato. Essi possono includere: (a) il coniuge non legalmente separato e il convivente; (b) i figli e le persone a carico del soggetto, del coniuge non legalmente separato o del convivente (definizione contenuta nell'Allegato 1 al Regolamento Consob sulle operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato).

- (b) *la remunerazione dei nuovi amministratori esecutivi investiti di particolari cariche in sostituzione di quelli cessati o decaduti ovvero nominati in caso di integrazione del Consiglio di amministrazione sarà determinata da quest'ultimo, su proposta del Comitato per la remunerazione, nel corso della prima riunione in cui parteciperanno i nuovi consiglieri o nella prima seduta utile successiva;*
- (c) *la determinazione dei compensi previsti dalle precedenti lettere (a) e (b) sarà effettuata nel rispetto delle linee guida e dei principi stabiliti nella presente Politica, fermo restando la possibilità per il Consiglio di amministrazione di discostarsi eccezionalmente da detti criteri quando ciò sia condizione necessaria per attrarre nuovi talenti in azienda ovvero sorgano specifiche esigenze legate alla retention di particolari figure, previo il parere positivo del Comitato per la remunerazione;*
- (d) *la determinazione dei compensi e degli incentivi nell'ambito dei parametri indicati nel precedente Paragrafo 3 nonché la definizione degli obiettivi ivi indicati sarà effettuata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato per la remunerazione, tenendo in considerazione il ruolo aziendale dei Soggetti Rilevanti interessati, la remunerazione media di mercato, le specifiche esigenze di incentivazione e l'andamento della Società e del Gruppo;*
- (e) *eventuali bonus ai sensi del precedente Principio 3.1.6 saranno deliberati di volta in volta dal Consiglio di amministrazione in base alle proposte formulate dal Comitato per la remunerazione;*
- (f) *il Consiglio di amministrazione, e per l'esso l'amministratore a ciò delegato, si occuperanno della gestione dei programmi e dei piani di incentivazione;*
- (g) *le proposte del Comitato per la remunerazione saranno supportate da adeguata attività istruttoria, coinvolgendo nei lavori, ove possibile, anche membri del Collegio sindacale;*
- (h) *il Consiglio di amministrazione e/o il Comitato per la remunerazione potranno avvalersi di esperti in materia di politiche retributive indipendenti per le analisi a supporto della determinazione dei compensi dei componenti del Consiglio di amministrazione.*

3.2.2 Determinazione della remunerazione dei Dirigenti Strategici

- (a) *La remunerazione dei Dirigenti Strategici viene stabilita dal Consiglio di amministrazione o dall'Amministratore delegato a ciò preposto, nel rispetto delle linee guida e dei principi stabiliti nella presente Politica, fermo restando la possibilità per il Consiglio di amministrazione o dell'Amministratore delegato preposto di discostarsi eccezionalmente da detti criteri quando ciò sia condizione necessaria per attrarre nuovi talenti in azienda ovvero sorgano specifiche esigenze legate alla retention di particolari figure. In tal caso, sarà acquisito il preventivo parere positivo del Comitato per la remunerazione;*
- (b) *la determinazione dei compensi e degli incentivi nell'ambito dei parametri indicati nel precedente Paragrafo 3.1 sarà effettuata dal Consiglio di amministrazione o dall'Amministratore delegato preposto, tenendo in considerazione il ruolo aziendale dei Soggetti Rilevanti interessati, la remunerazione media di mercato, le specifiche esigenze di incentivazione e l'andamento della Società e del Gruppo ;*

- (c) *eventuali bonus per i Dirigenti Strategici ai sensi del precedente Principio 3.1.6 saranno deliberati di volta in volta dal Consiglio di amministrazione, sentito il Comitato per la remunerazione;*
- (d) *il Consiglio di amministrazione, e per l'esso l'amministratore a ciò delegato, si occuperanno della gestione dei programmi e dei piani di incentivazione che hanno come destinatari i Dirigenti Strategici;*
- (e) *il Consiglio di amministrazione e/o l'Amministratore delegato preposto potranno avvalersi di esperti in materia di politiche retributive indipendenti per le analisi a supporto della determinazione dei compensi dei Dirigenti Strategici.*

3.2.3 Ruolo di vigilanza del Comitato per la remunerazione

Il Comitato per la remunerazione valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, e riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, presenziando attraverso il presidente e o un membro a ciò designato all'Assemblea annuale di approvazione del bilancio."

1.4 Componente variabile della remunerazione

La componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi della Società e dei Dirigenti Strategici viene corrisposta al raggiungimento dei risultati economici e/o di obiettivi individuali prefissati, attraverso due meccanismi di incentivazione, di cui uno di breve periodo (MBO) e uno di medio-lungo periodo (attualmente il "Retention Plan 2011-2013 di Biesse S.p.A." - "**Retention Plan 2011-2013**").

(a) MBO

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

(b) Retention Plan 2011-2013

L'Assemblea degli azionisti della Società ha approvato il 19 ottobre 2010 un piano di incentivazione e fidelizzazione del *top management* del Gruppo denominato "Retention Plan 2011 - 2013 di Biesse S.p.A."; tale piano prevede l'erogazione di premi in denaro e l'assegnazione gratuita di azioni in portafoglio ai beneficiari subordinatamente al raggiungimento di obiettivi economico finanziari da parte della Società (obiettivi di *cash flow* e EBITDA) e, salvo specifiche esclusioni, alla valutazione delle *performance* individuali dei beneficiari (applicando il medesimo criterio di valutazione previsto per l'MBO). Per maggiori informazioni sul periodo di *vesting*, sulle condizioni per la corresponsione delle azioni e del premio in denaro e in generale sui meccanismi previsti dal piano, si rinvia al documento informativo pubblicato dalla Società il 4 ottobre 2010 ai sensi degli artt. 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento emittenti emanato con Delibera Consob 11971/1999, come successivamente modificato (il "**Regolamento Emittenti**") nonché i comunicati stampa pubblicati da Biesse il 23 dicembre 2010 e il 26 luglio 2011 ad integrazione delle informazioni contenute nel predetto documento informativo.

I termini e le condizioni dell'MBO e del Retention Plan 2011 - 2013 sono conformi ai principi e alle linee guida previsti dalla Politica.

Si segnala che il Consiglio di amministrazione ha sottoposto all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 e 28 aprile 2012 una proposta di revoca del Retention Plan 2011 - 2012 e di approvazione di un nuovo piano di incentivazione del *top management* del Gruppo, denominato "*Long Term Incentive Plan 2012 - 2014*". Per maggiori informazioni sul nuovo piano, si rinvia al documento informativo redatto dalla Società ai sensi degli artt. 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti e pubblicato il 19 marzo 2012 sul sito Internet della Società e presso Borsa Italiana S.p.A..

1.5 Coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie

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

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

Vengono riportate qui di seguito le informazioni relative alla remunerazione percepita nel corso dell'esercizio al 31 dicembre 2011 da parte dei componenti del Consiglio di amministrazione di Biesse e dei Dirigenti Strategici, con la precisazione che poiché l'Emittente è qualificabile come società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera (f), del Regolamento Consob sulle operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato, le informazioni sui Dirigenti Strategici sono fornite in forma aggregata.

Si segnala che nel 2011 la Società ha individuato in Biesse due Dirigenti Strategici.

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

2.1 Composizione della remunerazione

La remunerazione degli amministratori di Biesse e dei Dirigenti Strategici al 31 dicembre 2011 risulta composta dalle seguenti voci, fermo restando che non tutti i soggetti all'interno della medesima categoria godono di tutte le singole componenti:

CARICHE	FISSO	VARIABILE		BENEFIT	INDENNITÀ
		B ¹	ML ²		
Amministratori esecutivi con cariche e soci oltre il 2% ³	√			√	
Amministratori esecutivi con cariche	√	√	√	√	
Amministratori esecutivi	√	√	√	√	
Amministratori non esecutivi	√				
Amministratori indipendenti	√				
Dirigenti Strategici	√	√	√	√	

¹Componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi di breve periodo

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

³Inclusi i familiari di soci che posseggono una partecipazione superiore al 2% nella Società

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

Per maggiori informazioni sulle componenti variabili della remunerazione degli amministratori di Biesse e dei Dirigenti Strategici, si rinvia al precedente Paragrafo 1.4.

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

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

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

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