

# **GEFRAN**

## **Relazione sulla remunerazione**

**Ai sensi dell'art. 123-ter TUF  
e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob**

[www.gefran.com](http://www.gefran.com)

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2018**

## Premessa

La presente Relazione sulla Remunerazione (“**Relazione**”) si articola in due sezioni:

- Sezione I: Politica sulla remunerazione per l’esercizio 2018 (“**Politica 2018**”) e
- Sezione II: Resoconto sulla remunerazione per l’esercizio 2017 (“**Resoconto 2017**”).

La Relazione è redatta ai sensi dell’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell’art. 84-quater del cd. Regolamento Emittenti della Consob (come modificato dalla delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 e dalla delibera n. 18214 del 9.5.2012). Nella sua stesura si è tenuto conto dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel luglio 2015, cui Gefran ha aderito.

La Relazione è adottata, altresì, per gli effetti dell’art. 13 comma 3 lett. b) del Regolamento Consob n. 17221/2010 e dell’art. n. 13 del Regolamento per le Operazioni con parti correlate approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 3 agosto 2017.

Le informazioni previste dallo schema n.7-bis dell’allegato 3 al regolamento Emittenti, adottato con delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica, sono contenute nella sezione I della presente relazione.

## SEZIONE I

### Politica sulla Remunerazione per l’esercizio 2018

#### 1. Principi Generali

Per politica delle remunerazioni si intende l’intero insieme di principi e linee guida in base alle quali si determinano la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La stessa politica orienta il sistema retributivo per il personale del Gruppo Gefran, sia nella capogruppo, Gefran S.p.A., che nelle controllate estere.

Tale politica, alla luce delle raccomandazioni del codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, è stata redatta per determinare concretamente il sistema di remunerazione o *compensation* al fine di allineare gli interessi del Management con quelli degli azionisti perseguendo l’obiettivo di promuovere la sostenibilità di Gefran nel medio-lungo periodo.

Il sistema di remunerazione è uno strumento fondamentale per attrarre, motivare e trattenere risorse competenti e capaci di contribuire alle performance del Gruppo coerentemente con i valori e con la *mission* di Gefran alla luce del fatto che esiste una stretta correlazione tra dimensione aziendale ed entità della remunerazione.

In questa ottica la politica retributiva attuata tiene conto delle buone prassi aziendali e degli equilibri interni prima che delle politiche retributive di altre società o di *benchmark* esterni che vengono – comunque – valutati e tenuti in considerazione.

Le linee guida sono adottate concretamente da Gefran sia nella fase di inserimento di nuovi manager nella società, che durante i percorsi di crescita e sviluppo predisposti e messi in atto per le figure già operative.

## 2. Processo di definizione e attuazione della Politica e soggetti coinvolti

Il processo che conduce alla stesura della politica delle remunerazioni è guidato dal Comitato per la Remunerazione, anche alla luce dell'esperienza applicativa della politica degli anni precedenti. In seguito il documento viene esaminato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per la Remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Nella elaborazione e redazione della politica delle remunerazioni il Comitato tiene conto delle strategie di business, del contesto di mercato e dell'andamento contingente del Gruppo, ciò per meglio allineare i sistemi di *compensation* con le reali esigenze di Gefran.

Seguendo le linee guida della politica, le remunerazioni degli amministratori esecutivi e degli amministratori investiti di particolari cariche sono determinate concretamente dal Consiglio di Amministrazione, mentre le remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche e del management italiano e straniero sono definite invece dalla Direzione HR di Gruppo, in accordo con AD e Presidente.

L'attuazione della politica delle remunerazioni è in carico alla Direzione HR che sovrintende all'operatività amministrativa delle remunerazioni e che relaziona periodicamente il Comitato per la Remunerazione.

Al fine di permettere di valutare l'adeguatezza, la coerenza e la reale applicazione di quanto stabilito, a tutti i membri del comitato viene fornita, dalla Direzione HR, la documentazione con le informazioni disponibili e necessarie alla valutazione: elementi concreti quali schemi di *compensation*, accordi di collaborazione e sistemi di incentivazione.

La Direzione HR, avvalendosi del Comitato per la Remunerazione, procede - a conclusione dell'esercizio e sulla base dei dati consuntivi forniti dalla funzione del Controllo di Gestione - a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi.

## 3. Comitato per la Remunerazione

La Società si è dotata di un Comitato per la Remunerazione composto da tre amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, che resteranno in carica sino all'approvazione del bilancio 2019. Il Consiglio, all'atto della nomina, ha ritenuto che tra i componenti vi siano soggetti dotati di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria. Il Comitato Remunerazioni non coincide con il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

I Consiglieri attualmente facenti parte del Comitato sono:

<b>Carica</b>	<b>Nome e Cognome</b>
Amministratore Indipendente Presidente del Comitato	Daniele Piccolo
Amministratore Indipendente	Monica Vecchiati
Amministratore non esecutivo	Romano Gallus

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive, propositive e di supervisione per garantire la definizione e applicazione all'interno del Gruppo di politiche di remunerazione volte, da un lato, ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo e, dall'altro lato, capaci di allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti.

Il Comitato presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

La proposta di remunerazione relativa al compenso da attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche è formulata tenendo in considerazione il parere obbligatorio del collegio sindacale ai sensi dell'art. 2389 c.c..

Il Comitato formula inoltre proposte per la suddivisione dell'eventuale compenso complessivo fissato dall'Assemblea fra i singoli membri del Consiglio.

Il Comitato formula proposte anche sugli eventuali piani di incentivazione a favore dei soggetti di cui al precedente paragrafo.

Il Comitato valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia.

Il Comitato svolge inoltre le funzioni consultive che il Consiglio di Amministrazione ritiene di volta in volta di richiedere al Comitato stesso sulla materia o su quant'altro inerente o connesso.

Il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni aziendali necessarie e può anche avvalersi di consulenti esterni, ove ritenuti utili per una comparazione degli standard di mercato dei sistemi di remunerazione, valutando preventivamente che essi non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce ogniqualvolta il suo Presidente lo ritenga opportuno, ovvero ne sia fatta richiesta da almeno un componente, e, comunque, con frequenza adeguata al corretto svolgimento dei propri compiti.

Funge da Segretario del Comitato per la Remunerazione il Segretario del Consiglio di Amministrazione. Le riunioni vengono regolarmente verbalizzate.

Alle riunioni del Comitato può assistere il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società purché lo stesso non abbia un interesse nelle materie oggetto di deliberazione. Possono inoltre assistere - qualora ritenuto opportuno e su invito del Comitato - altri rappresentanti della Società, ed in particolare il Direttore HR.

Alle riunioni del Comitato inoltre partecipa il Presidente del Collegio Sindacale e possono partecipare i Sindaci Effettivi.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengono formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

La documentazione e le informazioni disponibili (e in ogni caso, quelle necessarie) sono trasmesse a tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione con anticipo sufficiente per esprimersi rispetto alla riunione.

Nel corso del 2017 il comitato ha tenuto quattro riunioni della durata media di un'ora, alla quale hanno regolarmente partecipato tutti i componenti. Ha inoltre partecipato, su invito del presidente, il Direttore HR di Gruppo, per fornire informazioni in merito al sistema di incentivazione adottato dalla società.

Alla data odierna il comitato si è riunito due volte nel corso dell'esercizio 2018.

#### 4. Remunerazione degli amministratori

La politica delle remunerazioni prevede che agli Amministratori sia corrisposto:

- (i) un compenso fisso annuo determinato dall'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'art. 2389 primo comma del codice civile, così come ripartito dalla stessa o dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) un eventuale compenso aggiuntivo legato alla partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
- (iii) un eventuale compenso aggiuntivo connesso alle cariche esecutive a vario titolo ricoperte e deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile.

L'assemblea degli Azionisti di Gefran del 20 aprile 2017, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha definito un compenso complessivo per la remunerazione degli amministratori ex art. 2389 comma 1 c.c., attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a 240.000,00 euro così ripartito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni:

- € 225.000,00 in parti uguali tra tutti gli amministratori, per un importo quindi di € 25.000 lordi annui per ciascun amministratore;
- € 14.000,00 a disposizione dei Comitati;
- € 1.000,00 per il Lead Independent Director.

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- (i) Amministratori investiti di particolari cariche ai quali possono essere altresì delegate specifiche attribuzioni;
- (ii) Amministratori non investiti di particolari cariche.

Al 31 dicembre 2017 erano:

- Amministratori investiti di particolari cariche: il Presidente Ennio Franceschetti, il Vice Presidente Maria Chiara Franceschetti, l'Amministratore Delegato Alberto Bartoli ed i Consiglieri Giovanna Franceschetti ed Andrea Franceschetti;
- Amministratori non investiti di particolari cariche: i Consiglieri Romano Gallus, Mario Benito Mazzoleni, Daniele Piccolo e Monica Vecchiati.

L'assemblea del 20 aprile 2017 ha inoltre approvato la modifica dello statuto sociale, prevedendo la possibilità di nominare un Presidente Onorario, scelto tra personalità che abbiano contribuito all'affermazione e/o allo sviluppo della società. Il Presidente Onorario può essere nominato anche al di fuori dei membri del Consiglio di Amministrazione. E' stata inoltre prevista la possibilità di nominare più Vicepresidenti.

Per maggiori approfondimenti si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

## Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

Conformemente ai migliori standard internazionali, per gli amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso (bonus).

Ai membri dei Comitati spetta un gettone di presenza dell'importo di € 500,00 per ogni riunione dei Comitati medesimi alla quale essi partecipino, nel rispetto del limite massimo di € 14.000,00 stabilito dall'Assemblea. Tale criterio consente di remunerare gli amministratori non esecutivi in base al loro impegno effettivo.

## Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Per quanto riguarda gli amministratori che rivestono particolari cariche, si precisa che al 31.12.2017 erano destinatari di compensi aggiuntivi in relazione alle cariche conferite:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione Ennio Franceschetti, al quale è stata attribuita la somma di € 420.000,00 per le funzioni ad esso conferite; trattasi di compenso fisso per esercizio, omnicomprensivo ed aggiuntivo rispetto al compenso di € 25.000,00 percepito da ogni consigliere;
- l'Amministratore Delegato Alberto Bartoli, al quale, oltre al compenso di 25.000,00 percepito da ogni consigliere, è stata attribuita la somma di € 335.000 per le funzioni conferite, è prevista inoltre una retribuzione variabile a titolo di MBO ed LTI; in relazione alle somme corrisposte a titolo di MBO ed LTI è previsto il diritto di claw back in caso di violazione materiale di norme aziendali o legali o condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi.

Gli amministratori esecutivi Maria Chiara Franceschetti, Giovanna Franceschetti ed Andrea Franceschetti sono inoltre stati destinatari di piani di MBO collegati ai risultati delle aree aziendali di loro rispettiva pertinenza nell'esercizio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di rimodulare la politica di remunerazione in conseguenza di variazioni della struttura organizzativa, nonché di qualsiasi altra circostanza che lo renda opportuno alla luce delle periodiche valutazioni del Comitato Remunerazioni circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione di tale politica.

In particolare, può attribuire compensi per particolari cariche ex art. 2389 terzo comma c.c. ad ulteriori soggetti, al mutare della governance della società, quali ad esempio il Presidente Onorario ed i Vicepresidenti, laddove nominati. Può inoltre revocare l'attribuzione di compensi variabili legati ai risultati, quando tale attribuzione non sia più in linea con l'assetto organizzativo.

Quando un amministratore è destinatario di una remunerazione con componenti fisse e variabili, la componente fissa e la componente variabile della retribuzione sono sempre adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici della Società. Inoltre la retribuzione fissa percepita è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti.

I risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo. Sono inoltre coerenti con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione.

\*\*\*

In linea con le *best practices* internazionali, inoltre, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, Direttori Generali, Dirigenti con responsabilità strategica, *Senior Managers* e *Executives* nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti dal connesso risarcimento, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato.

## 5. Remunerazione del Collegio Sindacale

Ai Sindaci Effettivi spetta l'emolumento stabilito dall'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2017, in occasione della quale è stato nominato il Collegio Sindacale in carica.

La remunerazione dei sindaci è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

I compensi maturati nel 2017 sono esplicitati nella Tabella I allegata alla presente relazione.

## 6. Remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data della presente relazione sono Direttori Generali della Società:

- l'ing. Marcello Perini: Direttore Business Unit Sensors & Components;
- l'ing. Maria Chiara Franceschetti: Direttore ad interim Business Unit Drive & Motion Control.

Alla data della presente relazione è Dirigente con responsabilità strategica la dott.ssa Fausta Coffano, Chief Financial Officer di Gruppo.

La politica di remunerazione o *compensation* dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è orientata ad attrarre e trattenere figure professionali qualificate per la realizzazione degli obiettivi del Gruppo, oltre a motivare tali risorse, incentivandone la permanenza in azienda. Oltre a ciò, si prefigge di allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, accrescendo nel medio lungo termine il valore del Gruppo in modo sostenibile.

Il pacchetto retributivo, che prevede un insieme equilibrato di elementi fissi e variabili, monetari e non, diretti e differiti, è strutturato in quattro componenti:

- > Retribuzione Annuale Lorda o RAL - parte fissa della retribuzione
- > Bonus o parte variabile della retribuzione di breve periodo
- > Premio pluriennale
- > Benefits
- > Welfare (in caso di over achievement della parte variabile di breve periodo)

Si precisa che il medesimo schema viene applicato dalla Società, in linea di massima, non solo ai Dirigenti Strategici, bensì al top management della capogruppo e delle controllate estere, il quale viene regolarmente incluso nel Piano di MbO definito annualmente dalla Direzione delle Risorse Umane. Il principio fondante è quello di sviluppare un sistema orientato al "pay for performance" che colleghi gli spazi retributivi ai reali risultati, collettivi e individuali.

L'orientamento al risultato si evidenzia anche nella definizione del Premio di Risultato (PdR) al quale accedono Quadri, Impiegati ed Operai: in armonia con la legge di Stabilità, il PdR è costruito con indicatori legati ai risultati di redditività, produttività, efficienza innovazione e qualità specifici per BU, definiti annualmente in linea con il budget.

**La Retribuzione Annuale Lorda o RAL** è la componente fissa della retribuzione. E' legata al livello di competenza, specializzazione e capacità manageriale, alla *accountability* della posizione al ruolo organizzativo ricoperto. Il principio al quale l'azienda si ispira per determinare la *correttezza e la funzionalità* di tale importo si basa in primis sul rispetto della politica e degli equilibri già in essere nel Gruppo tenendo conto dei benchmark di riferimento del mercato del lavoro.

E' prassi consolidata supportare il percorso di crescita del Manager, sia in termini di responsabilità che in termini di retribuzione, a fronte dell'evoluzione del ruolo e dello stesso Manager, valutate positivamente.

Per i dirigenti con responsabilità strategica, nell'anno 2017, la componente fissa è stata pari mediamente al 70% della compensation, l'indicatore scende a 40% se si considera la quota del LTI.

**Il Bonus o MbO, "Management by Objectives"** è una componente variabile conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi annuali stabiliti entro il primo trimestre dell'anno di riferimento. E' finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo una correlazione diretta fra compenso e risultato a breve termine.

Il sistema di MbO, nel rispetto delle linee guida, viene strutturato ed attuato dalla Direzione HR in collaborazione con Amministratore Delegato e Presidente.

I criteri e gli indicatori di cui il sistema MbO si compone vengono declinati specificamente per ogni beneficiario, in collaborazione con l'HR department.

Il sistema di MbO è caratterizzato da un'impostazione comune ed organica, atta a rappresentare l'unicità del Gruppo, l'interdipendenza delle attività delle diverse funzioni e a rafforzare l'allineamento fra gli interessi del management e dei dipendenti coinvolti nel sistema, con quelli degli azionisti. La performance è misurata rispetto agli effettivi risultati a livello di Gruppo, di Business, di Unità Organizzativa e del Singolo.

La maturazione della componente variabile annuale è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso di tipo finanziario (cosiddetta on/off).

L'incentivo premia il raggiungimento di target quantitativi e qualitativi in relazione al ruolo ricoperto dal beneficiario. Il principale obiettivo di performance economico/finanziaria è l'Ebit di Gruppo; comune per tutte le posizioni manageriali con un peso all'interno dell'insieme complessivo di obiettivi, che varia in funzione del ruolo del manager. Esso può essere affiancato da altri indicatori finanziari come il NWC (Net Working Capital) o la PFN (Posizione Finanziaria Netta), da indicatori di Business, come Fatturato, Margine Industriale, controllo dei Costi o da obiettivi legati alle performance specifiche delle diverse funzioni.

Gli obiettivi individuali possono essere di performance o manageriali e sono sempre definiti in modo oggettivo, misurabile nel tempo e con criteri univocamente interpretabili. Possono essere legati a target di gestionali (processi/progetti strategici), a target di sviluppo manageriale/organizzativo (competenze).

E' inoltre stabilito che ciascun singolo MBO sia strutturato in modo tale da avere un limite massimo all'erogazione differenziato a seconda di quanto il risultato incide sui risultati di Gruppo e della capacità del singolo di incidere sull'obiettivo. Il payout può andare dal 50% fino ad un massimo del 200% del valore target.

In generale, l'importo massimo della remunerazione variabile non può superare la retribuzione annua lorda (RAL).

La corresponsione della componente variabile è di norma effettuata in concomitanza con l'approvazione del progetto di bilancio e del bilancio consolidato, nel primo trimestre dell'esercizio successivo a quello di maturazione, ai beneficiari presenti e non dimissionari al momento dell'erogazione.

In relazione al Responsabile della Funzione di Internal audit, si ricorda che, trattandosi di soggetto esterno alla Società, non è previsto in suo favore alcun incentivo.

Fermo restando che, come indicato, non rientra nelle previsioni della politica di remunerazione attribuire bonus discrezionali, è comunque fatta salva la possibilità di attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, di bonus in relazione a specifiche operazioni e/o incarichi aventi carattere di particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo ed in presenza di performance eccellenti secondo criteri meritocratici.

## **MbO PER L'ANNO 2018**



Le linee guida del sistema MBO per l'anno 2018 supportano gli obiettivi di crescita, di redditività del business, il focus sulla sostenibilità dell'organizzazione, sulla qualità del servizio, anche con un ripensamento dei processi in ottica lean. Il Sistema si conferma essere metodo e strumento di orientamento e focalizzazione del management verso gli obiettivi strategici del Gruppo. L'incentivazione dei risultati a breve termine (MbO) viene completata con quella a medio-lungo termine LTI.

Lo schema MbO è dunque composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque componenti nel totale complessivo, ciascuno dei quali è un addendo.

Vi è una condizione abilitante il sistema (di tipo on/off), rappresentata da un meta target di tipo finanziario in relazione alla redditività con un parametro quantitativo.

Tale condizione, differenziata a seconda dell'appartenenza del beneficiario ad una delle due Business Units (EBITDA della relativa BU), oppure alle funzioni di Staff (EBITDA di Gefran Spa), verrà illustrata ai beneficiari all'atto della definizione dello schema di incentivo per il 2018.

La struttura si basa sulle tre macro aree:

- Obiettivi Economico/Finanziari
- Obiettivi di Performance
- Obiettivi Manageriali

Per gli obiettivi quantitativi sono stati definiti dei limiti minimi e massimi di "importanza percentuale" che riconoscono i risultati superiori al 90% del target con un bonus del 50% e premiano le over performance, dove il raggiungimento del 120-150% del target può corrispondere al 150-200% del bonus a questo legato.

Una parte dell'over achievement per alcune categorie omogenee di beneficiari può essere erogata come welfare aziendale, con l'accesso ad un paniere di servizi come previsto dalle norme in materia.

La salvaguardia dell'EBIT sarà obiettivo comune con le seguenti regole:

nessun bonus sotto il 95% dell'obiettivo

con realizzazione EBIT tra 90% e 99,99% = tra 50% e 99,99% del bonus con crescita lineare

con realizzazione EBIT tra 100% = 100% de bonus

con realizzazione EBIT tra 100% e 1120% e > = tra 100% e 150% del bonus con crescita lineare

Mentre, gli obiettivi legati ai fatturati avranno regole che rappresentano una leva significativa

nessun bonus sotto il 98% dell'obiettivo

con realizzazione Fatturato tra 98% e 99,99% = tra 50% e 99,99% del bonus con crescita lineare

con realizzazione Fatturato tra 100% = 100% de bonus

con realizzazione Fatturato tra 100% e 1120% e > = tra 100% e 150% del bonus con crescita lineare

L'ottimizzazione dei costi, mantenendo i livelli di qualità e di performance definiti, sarà un altro elemento importante nella definizione dei target.

Per quanto riguarda gli obiettivi manageriali del top management, il piano prevede la possibilità di assegnare obiettivi condivisi tra due o più funzioni aziendali, tipicamente legati a progetti di innovazione, sviluppo organizzativo, miglioramento della produttività o dell'efficienza, trasversali il cui raggiungimento è frutto del contributo apportato da ciascun manager.

A seguito del risk assessment effettuato alla fine del 2017 e finalizzato alla mappatura dei principali rischi di natura strategica ed operativa che interessano il Gruppo Gefran, sono inoltre stati assegnati obiettivi volti alla mitigazione dei *top risks* emersi dall'attività in oggetto.

**Il premio pluriennale o LTI (Long Term Incentive)** è una componente variabile a medio lungo termine, stabilita con il fine di orientare l'azione del management a piani, progetti e risultati il cui orizzonte temporale

supera la singola annualità e alla crescita sostenibile del Business attraverso lo sviluppo della visione prospettica, nonché di trattenere le Risorse chiave.

La condizione abilitante il sistema di LTI è rappresentata dalla permanenza del rapporto lavorativo al termine del triennio. Può altresì essere presente una condizione abilitante rappresentata dall'EBITDA di Gruppo.

Lo schema prevede due o tre obiettivi economico/finanziari strategici legati ai risultati complessivi conseguiti dall'azienda al termine del triennio e sui quali il/la beneficiario/a ha leve di decisione e azione.

L'importo del premio e la sua composizione variano in funzione degli interessi comuni di azienda e manager nel periodo di riferimento. Si considerano: il ruolo organizzativo ricoperto e l'esperienza manageriale; la sua capacità di incidere sullo sviluppo sistemico del Gruppo; i risultati annuali fino ad ora conseguiti e l'insieme dei compensi percepiti; il potenziale di crescita del beneficiario e le esigenze di fidelizzazione.

Il LTI non viene attribuito agli amministratori/dirigenti strategici che sono azionisti della società, in quanto essi già beneficiano di un eventuale andamento positivo del titolo.

**I Benefit** riconosciuti al management hanno lo scopo di assicurare una remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e in linea con le *best practice* adottate dal mercato del lavoro di riferimento e completano il pacchetto retributivo monetario. Sono:

- ✓ assicurazione per il rimborso delle spese sanitarie (in Italia integrativa al Fondo Sanitario FASI)
- ✓ autoveicolo ad uso promiscuo
- ✓ abitazione nei pressi della società – quando necessita -
- ✓ assicurazione vita ed infortuni
- ✓ assicurazione D&O

## **7. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto**

Il Gruppo Gefran può stipulare con Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategica accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracadute").

Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi eventualmente raggiunti per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai benchmark di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso. In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale.

Nel caso in cui venga corrisposta una somma in via transattiva, questa viene definita nel rispetto dei principi orientativi definiti dal Codice di Autodisciplina (6.C.1 lettera g), ed in particolare facendo riferimento ai criteri previsti dal CCNL Dirigenti.

Al 31 Dicembre 2017 è in vigore un accordo con l'Amministratore Delegato che prevede un'indennità in caso di revoca senza giusta causa o mancato rinnovo del mandato entro determinati limiti temporali.

## **8. Patti di non concorrenza**

Al 31 dicembre 2017 sono stati stipulati patti di non concorrenza con alcuni esponenti del management, in particolare con soggetti che svolgono ruoli di particolare rilievo in ambito tecnico e commerciale.

## **9. Altre informazioni**

Ai sensi della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 si rileva che:

- nella predisposizione della Politica 2018 la Società non si è avvalsa dell'ausilio di società di consulenza e/o esperti esterni;
- Gefran non ha in essere piani di incentivazione azionaria né altri piani basati su strumenti finanziari;
- nella definizione della Politica 2018 Gefran non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento, ci si è avvalsi tuttavia di indagini statistiche e qualitative disponibili sul mercato.

\*\*\*

La politica sinora descritta, sia per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti strategici, risulta, a parere del Comitato Remunerazioni, coerente con l'approccio seguito nell'anno 2017.

\*\*\*

## SEZIONE II

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche - Anno 2017-**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (3)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ennio Franceschetti <sup>(1)</sup>	Presidente	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2018									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 445.000	€ -	€ -		€ 4.787,76	€ -	€ 449.787,76	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>Totale</b>				€ 445.000	€ -	€ -	€ -	€ 4.787,76	€ -	€ 449.787,76	€ -	€ -
Alberto Bartoli	Amministratore Delegato	Dal 01/05/2017										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 240.000	€ -	€ -		€ 9.328,54	€ -	€ 249.328,54	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>Totale</b>				€ 240.000	€ -	€ -	€ -	€ 9.328,54	€ -	€ 249.328,54	€ -	€ -
Andrea Franceschetti <sup>1</sup>	Amministratore Esecutivo	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2018									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 125.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ 9.930,08	€ -	€ 154.930,08	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>Totale<sup>2</sup></b>				€ 125.000	€ -	€ 20.000	€ -	€ 9.930,08	€ -	€ 154.930,08	€ -	€ -
Giovanna Franceschetti <sup>1</sup>	Amministratore Esecutivo	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2018									

<sup>1</sup> Il compenso fisso comprende € 25.000 definiti dall'assemblea per ogni consigliere

<sup>2</sup> Non comprende compensi attribuiti a fronte di particolari cariche.

<sup>3</sup> Sono stati inclusi, oltre all'auto aziendale, la copertura FASI, ASSIDIM e ASSICURAZIONE INFORTUNI.

<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 111.000	€ -	€ 21.940	€ -	€ 9.638,68	€ -	€ 142.578,68	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				€ 10.000						€ 10.000		
<b>Totale<sup>2</sup></b>				€ 121.000	€ -	€ 21.940	€ -	€ 9.638,68	€ -	€ 152.578,68	€ -	€ -
Maria Chiara Franceschetti <sup>1</sup>	Amministratore Esecutivo/Delegato dal 29/04/2014	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2018									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 166.678,44	€ -	€ 84.398	€ -	€ 9.755	€ -	€ 260.831,44	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										€ -		
<b>Totale</b>				€ 166.678,44	€ -	€ 84.398	€ -	€ 9.755	€ -	€ 260.831,44	€ -	€ -
Marco Mario Agliati	Amministratore	Sino al 20 aprile 2017	Approvazione del bilancio al 31/12/2016									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 8.333,32	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.333,32	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										€ -		
<b>Totale</b>				€ 8.333,32	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.333,32	€ -	€ -
Romano Gallus	Amministratore	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2018									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 25.000	€ 500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.500	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										€ -		
<b>Totale</b>				€ 25.000	€ 500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.500	€ -	€ -
Daniele Piccolo	Amministratore	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2018									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 25.000	€ 500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.500	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										€ -		

<b>Totale</b>				€ 25.000	€ 500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.500	€ -	€ -
Cesare Giovanni Vecchio	Amministratore	Sino al 20 aprile 2017	Approvazione del bilancio al 31/12/2016										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 8.333,32	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.333,32	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											€ -		
<b>Totale</b>				€ 8.333,32	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.333,32	€ -	€ -
Monica Vecchiati	Amministratore	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2018										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 25.000	€ 7.265,60	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.265,60	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											€ -		
<b>Totale</b>				€ 25.000	€ 7.265,60	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.265,60	€ -	€ -
Mario Benito Mazzoleni	Amministratore	A partire dal 20/4/2017	Approvazione del bilancio al 31/12/2018										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 16.666,64	€ 500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.166,64	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>											€ -		
<b>Totale</b>				€ 16.666,64	€ 500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.166,64	€ -	€ -
/	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Anno 2017	/										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 287.692,67	€ -	€ 82.432,85	€ -	€ 19.207,96	€ -	€ -	€ 389.333,48	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				€ 287.692,67	€ -	€ 82.432,85	€ -	€ 19.207,96	€ -	€ -	€ 389.333,48	€ -	€ -

Marco Gregorini	Presidente Collegio Sindacale	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2017									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 31.200,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.200,00	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										€ -		
<b>Totale</b>				€ 31.200,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.200,00	€ -	€ -
Primo Ceppellini	Sindaco Effettivo	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2017									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 20.800,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.800,00	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										€ -		
<b>Totale</b>				€ 20.800,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.800,00	€ -	€ -
Alessandra Zunino De Pigner	Sindaco Effettivo	Sino al 20 aprile 2017	Approvazione del bilancio al 31/12/2017									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 6.268,50	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.268,50	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										€ -		
<b>Totale</b>				€ 6.268,50	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.268,50	€ -	€ -
Roberta dell'Apa	Sindaco Effettivo	Dal 20 aprile 2017	Approvazione del bilancio al 31/12/2017									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 14.531,50	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.531,50	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										€ -		
<b>Totale</b>				€ 14.531,50	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.531,50	€ -	€ -

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche - Anno 2017**

Nella tabella che segue sono riportati i piani di incentivazione di natura monetaria a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
MariaChiara Franceschetti	Amministratore Delegato	A	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (14/03/2016)	€ 84.398		2016				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
Franceschetti Giovanna	Amministratore Esecutivo	A	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (14/03/2016)	€ 21.940		2016				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
Franceschetti Andrea	Amministratore Esecutivo	A	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (14/03/2016)	€ 20.000		2016				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
/	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	A	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (14/03/2016)	€ 82.432,85		2016				



**SCHEMA N. 7-TER** Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

**TABELLA 1:** Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	nr. azioni al 31/12/2016	nr. azioni acquistate	nr. azioni vendute	nr. azioni al 31/12/2017
Franceschetti Ennio	<i>(Presidente)</i>	GEFRAN S.P.A.	8.669.655	-	-	8.669.655*
Gallus Romano	<i>(Consigliere)</i>	GEFRAN S.P.A.	1.000	-	1.000	-
Franceschetti Maria Chiara	<i>(Vice Presidente)</i>	GEFRAN S.P.A.	82.294	-	13.038	69.256
Franceschetti Giovanna	<i>(Consigliere)</i>	GEFRAN S.P.A.	74.843	-	20.511	54.332**
Franceschetti Andrea	<i>(Consigliere)</i>	GEFRAN S.P.A.	63.016	-	15.000	48.016
Mazzoleni Mario Benito	<i>(Consigliere)</i>	GEFRAN S.P.A.	4.590	-	-	4.590***

\* di cui n. 3.417 detenute dal coniuge

\*\* di cui n. 1.500 detenute dal coniuge

\*\*\* di cui n. 1.530 detenute dal coniuge

Ennio Franceschetti detiene a titolo personale nr. 502.158 azioni Gefran S.p.A., mentre le rimanenti nr. 8.164.080 azioni sono dallo stesso indirettamente possedute tramite il controllo del 54% delle quote rappresentative del capitale sociale di Fingefran S.r.l.

**TABELLA 2:** Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	nr. azioni al 31/12/2016	nr. azioni acquistate	nr. azioni vendute	nr. azioni al 31/12/2017
2	GEFRAN S.P.A.	0	-	-	0

Provaglio d'Iseo, 13 marzo 2018

*Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Ennio Franceschetti*