



Relazione sulla Remunerazione per l'anno 2014

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs 58/98 (TUF) e
successive modificazioni ed integrazioni
Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 Aprile 2015

Signori azionisti,

la presente relazione sulla remunerazione (di seguito, la **"Relazione sulla Remunerazione"** ovvero la **"Relazione"**) è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito, il **"TUF"**) e dell'articolo 84-quater del Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (di seguito, il **"Regolamento Emittenti"**) ed è redatta in conformità dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti (di seguito, l'**"Allegato 3°"**).

* * * * *

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni.

SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata da BORGOSIA S.p.A. (di seguito, **"BORGOSIA"** o la **"Società"**) nei confronti dei propri amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

La politica sulla remunerazione qui illustrata è stata esaminata dal Consiglio di Amministrazione il giorno 24 aprile 2015. La prossima assemblea degli azionisti di BORGOSIA è chiamata, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, a deliberare in senso favorevole o contrario, con deliberazione non vincolante, come previsto dal comma 6 del citato articolo, in merito al contenuto della presente Sezione. L'esito del voto sarà posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art.125 quater comma 2 del citato decreto.

Obiettivo della Relazione sulla Remunerazione è di fornire al mercato informazioni volte ad evidenziare le finalità perseguitate con la politica di Remunerazione adottata nonché i principi e le procedure che ne sono alla base e, ancora, la coerenza con gli obiettivi e le strategie sia di breve che di medio/lungo termine della società.

1. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle remunerazioni e soggetti responsabili dell'attuazione di tale politica:

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica sulla remunerazione contenuta nella presente Relazione sono l'Assemblea degli azionisti (che esprime un voto consultivo), il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle remunerazioni:

a) Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3 del Codice Civile;
- esprime un parere consultivo sulla Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter,comma 6 del TUF.

b) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile;
- nomina il Direttore Generale e ne fissa la remunerazione;
- conferisce delega al Presidente per assumere i dirigenti con responsabilità strategiche e per fissarne la remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

c) Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche.

1.2 Soggetti responsabili dell'attuazione della politica delle remunerazioni:

I soggetti responsabili dell'attuazione della politica delle Remunerazioni sono gli stessi coinvolti nella predisposizione ed approvazione di tale politica.

2. Intervento del Comitato per la Remunerazione

BORGOSIA non ha costituito un Comitato per la remunerazione.

3. Intervento di Esperti Indipendenti

Nella definizione della politica sulla remunerazione, Borgosesia non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

4. Illustrazione delle finalità e delle linee generali della Politica di Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione.

In linea generale:

- la remunerazione spettante agli amministratori non esecutivi, sottoposta alla approvazione dell'assemblea, è formulata in guisa da assicurare alla società la disponibilità e l'impegno di soggetti dotati di esperienze professionali ed imprenditoriali in grado di apportare un contributo apprezzabile alle attività dell'organo amministrativo nel suo complesso;
- la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è per contro formulata in modo da attrarre e mantenere professionalità strategiche per le attività della società e del gruppo;
- la remunerazione spettante tanto agli amministratori non esecutivi che a quelli investiti di particolari cariche, tenuto conto delle dimensioni attuali del Gruppo Borgosesia e della capogruppo di questo, risultano coerenti e compatibili con il perseguitamento dei relativi interessi di lungo termine.

In particolare:

Amministratori non esecutivi

A tutti gli Amministratori non esecutivi (compresi quelli indipendenti) viene corrisposto un gettone di presenza come deliberato dall'assemblea degli azionisti.

A ciascun Amministratore non esecutivo spetta poi il rimborso delle spese sostenute per ragioni del proprio ufficio.

Tutti gli Amministratori usufruiscono altresì di una copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

La politica di remunerazione non prevede la corresponsione di fringe benefits.

Non sono previsti sistemi di pagamento differiti.

Amministratori esecutivi

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è definita in modo tale da assicurare una struttura retributiva complessiva proporzionata all'impegno ed alla consistenza dell'attività svolta dai singoli amministratori, in particolare con riferimento alle cariche dagli stessi ricoperte.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la politica sulla remunerazione degli amministratori delegati della Società, mira ad assicurare agli stessi, tenuto conto degli altri incarichi ricoperti nel Gruppo, di una retribuzione fissa coerente con il CCNL dei dirigenti di aziende industriali. Borgosesia non prevede allo stato di attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche una retribuzione variabile, parametrata al raggiungimento di obiettivi predeterminati né di assegnare loro stock option o altri strumenti finanziari.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione.

La politica sulla remunerazione non prevede la sottoscrizione con amministratori investiti di particolari cariche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Agli amministratori esecutivi è corrisposto un compenso fisso annuale come deliberato dal Consiglio di Amministrazione. La politica di remunerazione prevede, a livello di Gruppo, la corresponsione di fringe benefits negoziati col singolo soggetto e di norma rappresentati dall'utilizzo di una autovettura aziendale anche per esigenze extra professionali.

Al pari degli amministratori non esecutivi, quelli esecutivi usufruiscono di una copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Gli amministratori esecutivi che partecipano a comitati istituiti in seno a Borgosesia Gestioni SGR S.p.A. in liquidazione percepiscono a carico dei fondi in liquidazione da essa gestiti un gettone di presenza.

Né in Borgosesia S.p.A. né nelle società da questa controllate risulta istituita la carica di Direttore Generale, né sussistono dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella politica delle remunerazioni ci sono stati alcuni cambiamenti rispetto all'esercizio precedente, dettati esclusivamente da alcune vicende occorse all'interno dell'organo amministrativo. In particolare, come già comunicato, in data 24 marzo 2014 il rag. Rossi ha rinunciato all'ufficio di Presidente ed Amministratore Delegato di Borgosesia S.p.A., rimettendo le deleghe operative e mantenendo la carica di consigliere. In data 25 giugno 2014, il Cda di Borgosesia S.p.A. ha nominato Presidente ed Amministratore Delegato il dott. Fabio Colotto, stabilendo l'attribuzione delle medesime deleghe prima spettanti al rag. Nicola Rossi. In data 31 marzo 2014, il consigliere Gabriele Bini ha presentato le proprie dimissioni con effetto immediato dal relativo ufficio ed in data 14 aprile 2014 il Cda di Borgosesia S.p.A. ha rinunciato al diritto alla cooptazione rimettendo all'Assemblea dei soci del 14 giugno 2014 la nomina di un nuovo consigliere che non è stato individuato per mancanza di proposte di candidatura, così rimettendo ad un successivo Cda le delibere inerenti e conseguenti.

5. Componenti variabili della retribuzione

Come suddetto non sono previste componenti variabili nella retribuzione dei soggetti sopra indicati.

6. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

La politica delle remunerazioni, come è possibile evincere dalla presente relazione, è stata determinata in modo da essere allineata al perseguimento degli interessi della società.

7. Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post.

Non si adottano *vesting period* né sistemi di pagamento differito.

8. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Non vi sono clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

9. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Alla data di redazione della presente relazione non sono stati stipulati accordi con alcuno degli amministratori che prevedono indennità da corrispondersi in caso di dimissioni o revoca, senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto, avente ad oggetto le azioni della società, né esistono accordi che prevedono l'assegnazione di benefici monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico.

10. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La Società ha in essere le seguenti coperture assicurative:

- Polizza infortuni professionale ed extra professionale per tutti gli amministratori attualmente in carica ;
- Polizza di responsabilità civile per tutti gli amministratori e i sindaci attualmente in carica.

11. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

La Società riconosce un compenso fisso uguale per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione. Agli Amministratori investiti di particolari cariche è riconosciuto un compenso fisso aggiuntivo, da corrispondersi su base annua, che tiene conto dei particolari incarichi attribuiti e dell'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi. Tale compenso viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

12. Eventuale utilizzazione delle politiche retributive di altre società per la definizione delle politiche retributive societarie

Non vi è stata utilizzazione di politiche retributive di altre società.

SEZIONE II

1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A tutti gli Amministratori della Società è riconosciuto un emolumento annuo pari ad Euro 6.000, come determinato dall'assemblea degli azionisti del 09 Giugno 2012.

Ai soli Amministratori titolari di deleghe operative nell'esercizio 2014, ovvero al Rag. Nicola Rossi fino alla data del 24 marzo 2014 è stato riconosciuto un ulteriore emolumento pari ad Euro 6.000 ed al Dott. Fabio Colotto è riconosciuto un ulteriore emolumento annuo pari ad Euro 94.000, come determinato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 09 Giugno 2012, su conforme parere del Collegio Sindacale.

Con riferimento ai compensi sopra riportati si precisa che:

- gli stessi non comprendono indennità di fine rapporto non essendo le stesse convenute con alcuno dei soggetti indicati;
- nessuno dei soggetti indicati beneficia di piani di incentivazione.

Infine, ai sensi dell'art. 123 ter, comma 4, lett. b), TUF, la Società informa che il Dott. Fabio Colotto ricopre altresì l'ufficio di membro del collegio dei liquidatori di Borgosesia Gestioni SGR Spa - società in liquidazione, il cui capitale sociale è interamente detenuto da BORGOSESIA. In funzione del suo ufficio, Borgosesia Gestioni SGR Spa in liquidazione riconosce al Dott. Colotto un compenso lordo annuo omnicomprensivo pari ad Euro 80.000,00.

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti corrisposti ai Consiglieri di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, nel corso dell'esercizio secondo i criteri indicati nell'Allegato 3°, Schema 7 bis, del Regolamento Emittenti Consob.

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

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (I)	Compensi variabili con equiy			Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi per la partecipazione a comitati (II)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Rossi Nicola	Amministratore	1/1-31/12/14	2014	6.000								
	Amministratore Delegato e Presidente	1/1-24/03/14	2014	6.000	*							
	(1) compensi nella società che redige il Bilancio											
	(2) compensi da controllate e collegate				104.000	a 1.500						
(3) TOTALE					116.000	a 1.500						
Colotto Fabio	Amministratore	1/1-31/12/14	2014	6.000								
	Amministratore Delegato	1/1-31/12/14	2014	94.000	*							
	(1) compensi nella società che redige il Bilancio											
	(2) compensi da controllate e collegate				86.000	b 1.500						
(3) TOTALE					186.000	b 1.500						

Giacometti Roberto	Amministratore Indipendente	1/1-31/12/14	2014	6.000	
(1) compensi nella società che redige il Bilancio					
(2) compensi da controllate e collegate					
(3) TOTALE					
Baù Filippo Maria	Amministratore Indipendente	1/1-31/12/14	2014	6.000	
(1) compensi nella società che redige il Bilancio					
(2) compensi da controllate e collegate					
(3) TOTALE					
Bini Gabriele	Amministratore	1/1-31/03/14	2014	1.500	
(1) compensi nella società che redige il Bilancio					
(2) compensi da controllate e collegate					
12.000					
(3) TOTALE					
Nadasi Alessandro	Presidente Collegio Sindacale	1/1-31/12/14	2015	27.879	
(1) compensi nella società che redige il Bilancio					
(2) compensi da controllate e collegate					
(3) TOTALE					
Barni Stefano Mario	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/14	2015	16.142	
(1) compensi nella società che redige il Bilancio					
(2) compensi da controllate e collegate					
14.000					
(3) TOTALE					
Sanesi Silvia	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/14	2015	16.142	
(1) compensi nella società che redige il Bilancio					
(2) compensi da controllate e collegate					
6.223					
(3) TOTALE					

(i) Nei "compensi fissi" sono indicati separatamente ed evidenziati in nota, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti deliberati dall'assemblea, ancorchè non corrisposti ed (*) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche.

(II) I "Compensi per la partecipazione a comitati" sono indicati ed evidenziati in nota ,secondo un criterio di competenza.

a) Compenso per la carica di Liquidatore di Borgosesia Gestioni SGR SpA in liquidazione e Amministratore Delegato di Penelope SpA. Comitato Fondo Camelot € 500, Comitato Fondo Borgosole € 500, Comitato Fondo Gioiello € 500

b) Compenso per la carica di Liquidatore di Borgosesia Gestioni SGR S.p.A. in liquidazione ed Amministratore Unico Solarisuno Srl. Comitato Fondo Camelot € 500, Comitato Fondo Borgosole € 500 e Comitato Fondo Gioiello € 500.

c) Compenso per la carica di Amministratore di Penelope SpA dal 1/1 al 31/12/14

d) Compenso quale Sindaco Effettivo di Borgosesia Gestioni SGR SpA in liquidazione dal 1/1/2014 al 31/12/14

TABELLA 2: Tabella delle partecipazioni detenute dagli amministratori e dai sindaci

Cognome e nome	Società partecipata	N°azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	N°azioni acquistate nell'anno	N°azioni vendute nell'anno	N°azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Rossi Nicola	Borgosesia S.p.A.	5.000	-	-	5.000
Bini Gabriele (A)	Borgosesia S.p.A.	4.685.979			4.685.979
Colotto Fabio	Rondine S.r.l.in liquidazione (B)	3.000 (pari al 3%)	-	-	3.000 (pari al 3%)

(A): Bini Gabriele risulta dimissionario dalla data del 31 marzo 2014.

(B) Il capitale sociale, di Euro 39.575, della società Rondine S.r.l. è diviso in quote e non in azioni essendo la stessa a responsabilità limitata

2. Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Borgosesia non ha assegnato stock option a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

3. 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

Borgosesia non ha in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

4. Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Borgosesia non ha in essere piani di incentivazione monetaria pluriennali a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Prato, 24 aprile 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Fabio Colotto