

# **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 12 marzo 2015**

## Premessa

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

- Sezione I: Politica sulla remunerazione per l’esercizio 2015 (“**Politica 2015**”) e
- Sezione II: Resoconto sulla remunerazione per l’esercizio 2014 (“**Resoconto 2014**”).

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 2014, 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 12 novembre 2010.

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 2015

#### 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 perseguiti 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 le Remunerazioni, 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 le Remunerazioni:

- 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 dagli amministratori delegati (i.e. 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 le remunerazioni.

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 2016. 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:

Carica	Nome e Cognome
Amministratore Indipendente Presidente del Comitato	Daniele Piccolo
Amministratore Indipendente	Cesare Vecchio
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 ognqualvolta 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 2014 il comitato ha tenuto tre 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 sono previste due riunioni del comitato nel corso dell'esercizio 2015.

#### **4. Remunerazione degli amministratori**

L'assemblea degli Azionisti di Gefran del 29 aprile 2014, 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 2014 erano:

- Amministratori investiti di particolari cariche: il Presidente Ennio Franceschetti, l'Amministratore Delegato Maria Chiara Franceschetti ed i Consiglieri Giovanna Franceschetti ed Andrea Franceschetti;
- Amministratori non investiti di particolari cariche: i Consiglieri Romano Gallus, Cesare Vecchio, Marco Agliati, Daniele Piccolo e Monica Vecchiati.

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 ruolo particolari, si precisa che:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c., è stata inoltre 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;
- in data 29 aprile 2014 l'ing. Maria Chiara Franceschetti è stata nominata Amministratore Delegato. Al fine di portare la remunerazione ad un livello coerente con il ruolo e le responsabilità, comunque producendo un risparmio rispetto a quanto riconosciuto al precedente Amministratore Delegato, è stato effettuato un adeguamento della remunerazione, valutata la suddivisione del compenso tra componenti fisse e variabili e la conformità con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società, attuato mediante incremento della RAL, della somma attribuita a titolo di MBO e mediante attribuzione di una indennità di funzione in aggiunta alla retribuzione dirigenziale.
- è prevista inoltre una componente variabile per gli amministratori Giovanna Franceschetti ed Andrea Franceschetti.

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 23 aprile 2012, in occasione della quale è stato nominato il Collegio Sindacale in carica.

I compensi maturati nel 2014 sono esplicitati nella Tabella I allegata alla presente relazione.

## 6. Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data della presente relazione sono Dirigenti con responsabilità strategica:

- la Dott.ssa Fausta Coffano: Chief Financial Officer di Gruppo
- l'ing. Adriano Chinello: Direttore Business Unit Automazione
- l'ing. Marcello Perini: Direttore Business Unit Sensori e Business Unit Azionamenti
- l'ing. Federico Benevolo: Direttore Commerciale di Gruppo

La politica di remunerazione o *compensation* 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 Annua Lorda o RAL - parte fissa della retribuzione
- > Bonus o parte variabile della retribuzione di breve periodo
- > Premio pluriennale
- > Benefits

Si precisa che il medesimo schema viene applicato dalla Società 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.

Nell'anno 2014 l'azienda ha sviluppato un piano sperimentale di Welfare flessibile dedicato al personale dipendente (impiegati e operai) e legato al Premio di Risultato, con l'obiettivo di favorire il benessere e l'equilibrio professionale/familiare delle persone, attrarre, motivare e trattenere le Risorse anche grazie ad una politica di *total reward*, rafforzando il loro senso di appartenenza e la *brand reputation*.

Nell'anno 2015 è in corso la progettazione di un piano di Welfare dedicato al Top Management a completamento della Politica attuale.

**La Retribuzione Annua 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 2014, la componente fissa è stata pari mediamente al 79% della compensation.

**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 collaboratore da ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica e da ogni responsabile di funzione, 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); da indicatori di Business, come Fatturato, Margine Industriale, controllo dei Costi o da obiettivi legati alle performance specifiche delle diverse funzioni, come il livello di servizio al mercato, la rotazione di magazzino. 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), 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 linda (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 2015**

Lo schema del sistema MBO per l'anno 2015 riprende le linee guida dell'anno precedente, con un completamento riguardante le tipologie di obiettivi, e 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.

Come per l'anno precedente vi è una condizione abilitante il sistema (di tipo on/off), per tutti coloro che ne fanno parte, inclusi amministratori e dirigenti strategici di Gefran S.p.A., rappresentata da un meta target di tipo finanziario nel rispetto del piano strategico triennale e commisurata ad un parametro quantitativo di redditività annuale sempre nel rispetto del piano strategico triennale.

Tale condizione verrà illustrata ai beneficiari all'atto della definizione dello schema di incentivo per il 2015.

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 all’80% del target con un bonus del 50% e premiano le over performance, dove il raggiungimento del 110% del target può corrispondere al 150 o 200% del bonus a questo legato.

Vengono confermati gli stessi principi del 2014 per la salvaguardia dell’EBIT che sarà obiettivo comune con le seguenti regole:

nessun bonus sotto l’80% dell’obiettivo

con realizzazione EBIT tra 80% e 99,99% = 50% del bonus

con realizzazione EBIT tra 100% e 109,00% = 100% de bonus

con realizzazione EBIT 110% e > = 200% del bonus

**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 visone prospettica, nonché di trattenere le Risorse chiave.

Nel corso del 2014, anno di cambiamento del team di top management, si è lavorato alle linee guida del sistema di LTI triennale da applicare dall’esercizio 2015.

La condizione abilitante il sistema di LTI è rappresentata dalla permanenza del rapporto lavorativo al termine del triennio.

Lo schema prevede due obiettivi:

1) OBIETTIVO ECONOMICO/FINANZIARIO STRATEGICO: obiettivo legato ai risultati complessivi conseguiti dall’azienda al termine del triennio (EBIT).

2) OBIETTIVO PERFORMANCE UTILE PER AZIONE: obiettivo legato all’utile per azione (EPS - “Earning per Share”).

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 sistematico 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.

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

Non fa parte della prassi del Gruppo Gefran - ma non ne è esclusa la possibilità – 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.

Non sono stati stipulati accordi tra la Società e gli amministratori o dirigenti strategici, che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

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

Non fa parte della prassi del Gruppo Gefran stipulare con il proprio personale patti di non concorrenza.

## **9. Altre informazioni**

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

- nella predisposizione della Politica 2015 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 2015 Gefran non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento.

\*\*\*

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 2014.

\*\*\*

**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 2014-**

**Anno 2014**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	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 31/12/2016									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 445.000	€ -	€ -		€ 5.188	€ -	€ 450.188	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e correlate</b>												
<b>Totale</b>				€ 445.000	€ -	€ -	€ -	€ 5.188	€ -	€ 450.188	€ -	€ -
Alfredo Sala <sup>(1)</sup>	Amministratore Delegato	Dal 10/05/2004	29/04/2014									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 102.804	€ -	€ -	€ -	€ 1.222	€ -	€ 104.026	€ -	€ 790.000
<b>Compensi da controllate e correlate</b>												
<b>Totale<sup>2</sup></b>				€ 102.804	€ -	€ -	€ -	€ 1.222	€ -	€ 104.026	€ -	€ 790.000
Andrea Franceschetti <sup>1</sup>	Amministratore Esecutivo	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2016									
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				€ 118.792	€ -	€ 20.000	€ -	€ 3.673	€ -	€ 142.465	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e correlate</b>												
<b>Totale<sup>2</sup></b>				€ 118.792	€ -	€ 20.000	€ -	€ 3.673	€ -	€ 142.465	€ -	€ -

<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.

Giovanna Franceschetti <sup>1</sup>	Amministratore Esecutivo	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2016								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 99.483	€ -	€ 10.000	€ -	€ 2.757	€ -	€ 112.240	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									€ -		
<b>Totale<sup>2</sup></b>			€ 99.483	€ -	€ 10.000	€ -	€ 2.757	€ -	€ 112.240	€ -	€ -
Maria Chiara Franceschetti <sup>1</sup>	Amministratore Esecutivo/Delegato dal 29/04/2014	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2016								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 181.572	€ -	€ 51.000	€ -	€ 3.049	€ -	€ 235.621	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									€ -		
<b>Totale</b>			€ 181.572	€ -	€ 51.000	€ -	€ 3.049	€ -	€ 235.621	€ -	€ -
Marco Mario Agliati	Amministratore	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2016								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 25.000	€ 1.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.500	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									€ -		
<b>Totale</b>			€ 25.000	€ 1.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.500	€ -	€ -
Romano Gallus	Amministratore	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2016								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 25.000	€ 1.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.500	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									€ -		
<b>Totale</b>			€ 25.000	€ 1.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.500	€ -	€ -

Daniele Piccolo	Amministratore	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2016								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 25.000	€ 2.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 27.500	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									€ -		
<b>Totale</b>			€ 25.000	€ 2.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 27.500	€ -	€ -
Cesare Giovanni Vecchio	Amministratore	Intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2016								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 25.000	€ 4.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.500	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									€ -		
<b>Totale</b>			€ 25.000	€ 4.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.500	€ -	€ -
Monica Vecchiati	Amministratore	Dal 29/04/2014	Approvazione del bilancio al 31/12/2016								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 16.667	€ 1.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.167	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									€ -		
<b>Totale</b>			€ 16.667	€ 1.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 18.167	€ -	€ -
/	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Anno 2014	/								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 648.177	€ -	€ 84.750	€ -	€ 12.806	€ -	€ 745.733	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Totale</b>			€ 648.177	€ -	€ 84.750	€ -	€ 12.806	€ -	€ 745.733	€ -	€ -

Eugenio Ballerio	Presidente Collegio Sindacale	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2014								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 58.281	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 58.281	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									€ -		
<b>Totale</b>			€ 58.281	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 58.281	€ -	€ -
Enrico Broli	Sindaco Effettivo	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2014								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 32.222	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.222	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									€ -		
<b>Totale</b>			€ 32.222	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.222	€ -	€ -
Ernesto Bino	Sindaco Effettivo	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2014								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			€ 32.202	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.202	€ -	€ -
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									€ -		
<b>Totale</b>			€ 32.202	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.202	€ -	€ -

**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 2014**

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.

**Anno 2014**

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	
Sala Alfredo	Amministratore Delegato	A	Piano A (12/03/2014)	€ 0		2014				
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		Piano A (12/03/2014)								
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>		Piano A								
MariaChiara Franceschetti	Amministratore Esecutivo/Delegato dal 29/04/2014	A	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti		
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		Piano A (12/03/2014)		€ 51.000		2014				
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>		Piano A								
Franceschetti Giovanna	Amministratore Esecutivo	A	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti		
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		Piano A (12/03/2014)		€ 10.000		2014				
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>		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 (12/03/2014)	€ 20.000		2014				
(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 (12/03/2014)	€ 84.750		2014				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							

**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 31/12/2013	nr. azioni acquistate	nr. azioni vendute	nr. azioni al 31/12/2014
Franceschetti Ennio	(Presidente)	GEFRAN S.P.A.	8.669.655	-	-	8.669.655*
Gallus Romano	(Consigliere)	GEFRAN S.P.A.	1.020	-	-	1.020
Franceschetti Maria Chiara	(Amministratore Delegato.)	GEFRAN S.P.A.	81.294	-	-	81.294**
Franceschetti Giovanna	(Consigliere)	GEFRAN S.P.A.	76.082	-	-	78.082***
Franceschetti Andrea	(Consigliere)	GEFRAN S.P.A.	63.016	-	-	63.016
Broli Enrico	(Sindaco)	GEFRAN S.P.A.	7.834	-	-	7.834****

\* di cui n. 3.417 detenute dal coniuge

\*\* di cui n. 7.038 detenute dal coniuge

\*\*\* di cui n. 15.250 detenute dal coniuge

\*\*\*\*di cui n. 6.293 detenute dal coniuge e dai figli

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 31/12/2013	nr. azioni acquistate	nr. azioni vendute	nr. azioni al 31/12/2014
4	GEFRAN S.P.A.	3264*	-	-	0

\* azioni riferite a dirigenti cessati nel corso dell'esercizio 2013

Provaglio d'Iseo, 12 marzo 2015

*Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Ennio Franceschetti*