



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ai sensi dell'Articolo 123-ter del TUF

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di B.F. S.p.A. nella riunione del 15 novembre 2017 disponibile sul sito internet www.bfspace.it – sezione “Governance”

Periodo di riferimento: dal 23 giugno 2017 al 15 novembre 2017

PREMESSA.....	5
SINTESI DELLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	6
SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	6
1. 1 PROCEDURE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....	6
1.1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica.....	6
1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (ex Articolo 123-bis, secondo comma, lett. d), del TUF)	8
1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica	9
1.2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	10
1.2.1 Finalità, principi ed eventuali cambiamenti della Politica sulla Remunerazione.....	10
1.2.2 Amministratori	11
1.2.3 MBO – Componente variabile di breve periodo della remunerazione dell’Amministratore Delegato	12
1.2.4 LTIP – Componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione dell’Amministratore Delegato	13
1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche	15
1.2.6 Benefici non monetari.....	15
1.2.7 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	15
1.2.8 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto ..	15
1.2.9 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie	15
1.2.10 Politica retributiva seguita con riferimento all’attività di partecipazione a Comitati... 	16
SEZIONE II – COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI	16
PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	16
PARTE SECONDA – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	19
PARTE TERZA – PARTECIPAZIONI DETENUTE NELL’EMITTENTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	24

PRINCIPALI DEFINIZIONI

Si riporta di seguito l'elenco delle principali definizioni utilizzate nella presente Relazione Illustrativa, in aggiunta a quelle contenute nel testo del documento. Per le definizioni qui riportate, ogni qualvolta il contesto lo richieda, la forma singolare include la forma plurale e viceversa.

Amministratori: i componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Bonifiche Ferraresi: Società per la Bonifica dei Terreni Ferraresi e per Imprese Agricole S.p.A. Società Agricola o, nella forma abbreviata, Bonifiche Ferraresi S.p.A. Società Agricola.

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A..

BF, Emittente o Società: B.F. S.p.A. (già B.F. Holding S.p.A.).

Cod. Civ.: il codice civile.

Codice di Autodisciplina: il codice di autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2015 dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana, disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/codice, come di volta in volta modificato.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione: il comitato per le nomine e la remunerazione dell'Emittente.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il consiglio di amministrazione dell'Emittente.

Contratto AD: il contratto perfezionato in data 27 luglio 2017 tra l'Amministratore Delegato della Società, Dott. Federico Vecchioni, BF e Bonifiche Ferraresi volto a disciplinare, tra le altre cose, il rapporto di amministrazione intercorrente tra il Dott. Federico Vecchioni e, rispettivamente, BF e Bonifiche Ferraresi nonché il rapporto di lavoro subordinato dirigenziale tra il Dott. Vecchioni e BF.

Data della Relazione: 15 novembre 2017.

Gruppo: il gruppo composto dall'Emittente e da Bonifiche Ferraresi, società controllata dall'Emittente ai sensi dell'Articolo 93 del TUF.

MTA: il mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana.

Operazione: l'operazione finalizzata alla riorganizzazione del Gruppo e a dare attuazione al piano industriale dell'Emittente per gli esercizi 2017-2019 (che, a sua volta, si colloca nel contesto del più ampio progetto industriale relativo agli esercizi 2017-2025).

Periodo di Riferimento: il periodo intercorrente tra il 23 giugno 2017 e il 15 novembre 2017.

Politica sulla Remunerazione: la politica sulla remunerazione degli Amministratori adottata dalla Società, di cui alla Sezione I della presente Relazione.

Primo Giorno di Negoziazione: il 23 giugno 2017.

Procedura Congiunta: la procedura congiunta per (i) l'adempimento dell'obbligo di acquisto ai sensi dell'Articolo 108, comma 1, del TUF e (ii) l'esercizio del diritto di acquisto ai sensi dell'Articolo 111, comma 1, del TUF che ha avuto inizio alle ore 8:30 del 30 ottobre 2017 e termine alle ore 17:30 del 7 novembre 2017.

Procedura Parti Correlate BF: la procedura per le operazioni con parti correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 aprile 2017.

Procedura per l'Adempimento dell'Obbligo di Acquisto: la procedura per l'adempimento dell'obbligo di acquisto ai sensi dell'Articolo 108, comma 2, del TUF che ha avuto inizio alle ore 8:30 del 2 ottobre 2017 ed è terminata alle ore 17:30 del 20 ottobre 2017.

Quotazione di BF: l'inizio delle negoziazioni delle azioni della Società sul MTA a far data dal Primo Giorno di Negoziazione, disposto da Borsa Italiana con provvedimento del 21 giugno 2017.

Regolamento di Borsa: il regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana, come successivamente modificato ed integrato.

Regolamento Emittenti: il regolamento approvato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.

Regolamento Parti Correlate Consob: il Regolamento approvato da Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato ed integrato.

Relazione o Relazione sulla Remunerazione: la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'Articolo 123-ter TUF e dell'Articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Sindaci: i componenti del Collegio Sindacale dell'Emittente.

Statuto: lo statuto sociale vigente dell'Emittente.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato ed integrato.

PREMESSA

Le azioni della Società sono negoziate sul MTA dal Primo Giorno di Negoziazione, *i.e.* a far data dal 23 giugno 2017.

La Quotazione di BF è stata richiesta alle competenti Autorità dalla Società nell'ambito dell'Operazione di riorganizzazione del Gruppo, e ha costituito un presupposto necessario del perfezionamento dell'OPAS promossa dalla Società in data 11 aprile 2017 sulle n. 1.705.220 azioni di Bonifiche Ferraresi non detenute dall'Emittente, rappresentative del 21,654% del capitale sociale di Bonifiche Ferraresi.

Alla Data della Relazione, in conseguenza delle adesioni all'OPAS da parte degli azionisti Bonifiche Ferraresi e del successivo perfezionamento della Procedura per l'Adempimento dell'Obbligo di Acquisto e della Procedura Congiunta, la Società detiene n. 7.875.000 azioni rappresentative del 100% del capitale sociale di Bonifiche Ferraresi.

Per maggiori informazioni relativamente all'OPAS, alla Quotazione di BF e all'Operazione si rinvia alla sezione "OPAS" presente sul sito internet della Società www.bfspa.it e sul sito internet di Bonifiche Ferraresi www.bonificheferraresi.it.

Ai fini della Quotazione di BF, la Società ha conformato il proprio sistema di governo societario alle disposizioni applicabili alle società con azioni quotate in mercati regolamentati, previste dal TUF e dalle relative disposizioni regolamentari di attuazione nonché dal Codice di Autodisciplina.

Nel rispetto della disciplina di legge e regolamentare vigente per le società quotate, la Società ha quindi redatto, su base volontaria, la presente Relazione sulla Remunerazione al fine di fornire un'informativa ai soci e, in generale, al mercato circa la politica generale adottata dalla Società in materia di remunerazione degli Amministratori, descrivendone la *governance* e le procedure utilizzate, nonché un'informativa dettagliata ed analitica circa le voci ed i compensi che compongono la remunerazione dei soggetti sopraindicati.

Una nuova versione della Relazione sulla Remunerazione sarà predisposta dalla Società e messa a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima di quello fissato per l'Assemblea annuale prevista dall'Articolo 2364, comma 2, Cod. Civ. ai sensi di quanto previsto dall'Articolo 123-ter del TUF e dall'Articolo 84-quater del Regolamento Emittenti.

* * *

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 novembre 2017, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in pari data, è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter al Regolamento Emittenti e nel rispetto di quanto previsto dall'Articolo 123-ter del TUF e dall'Articolo 84-quater del Regolamento Emittenti.

La Politica sulla Remunerazione è stata adottata dalla Società in ottemperanza alle disposizioni di cui al Regolamento Parti Correlate Consob, come recepite nella Procedura Parti Correlate BF, disponibile sul sito internet della Società.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- (a) Sezione I, che illustra la Politica sulla Remunerazione elaborata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione in relazione al Periodo di Riferimento e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; in ottemperanza a quanto previsto dall'Articolo 123-ter del TUF, tale Sezione sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti convocata per il 19 dicembre 2017;
- (b) Sezione II che, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci della Società:
 - I. fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - II. illustra analiticamente i compensi corrisposti nel Periodo di Riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nel Periodo di Riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nel Periodo di Riferimento.

La relazione contiene altresì indicazione delle partecipazioni detenute nella Società da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei coniugi non legalmente separati e dei figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, in conformità a quanto previsto dall'Articolo 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

Per la definizione della politica retributiva, BF si è avvalsa dell'ausilio di Willis Towers Watson Italia, una delle principali società di consulenza a livello globale che aiuta clienti di tutto il mondo, tra le altre cose, nella definizione della retribuzione degli *executive*.

La presente Relazione sulla Remunerazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale in Jolanda di Savoia (FE), sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" www.1info.it e sul sito *internet* della Società www.bfspa.it, sezione "Governance".

SINTESI DELLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione della Società, che viene dettagliatamente illustrata nella Sezione I della presente Relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in data 15 novembre 2017.

La Società definisce e applica una politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi di BF.

La definizione della Politica sulla Remunerazione è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale l'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Ai sensi dell'Articolo 22 dello Statuto sociale, l'Assemblea determina, in sede di approvazione del bilancio, il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione e all'eventuale comitato esecutivo; ciascun organo ripartisce il proprio compenso fra i suoi componenti in carica nel modo che sarà da esso stabilito. Inoltre, ciascun Amministratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni della sua carica nei limiti e secondo le modalità previste dal Consiglio. La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La Politica sulla Remunerazione applicata dalla Società è volta ad assicurare la competitività con il mercato di riferimento ed una adeguata valutazione delle *performance*, nonché l'allineamento degli interessi degli Amministratori esecutivi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e *performance* individuali nonché *target* di crescita di prezzo dell'azione.

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione, sono state prese in considerazione le *best practice* nazionali e internazionali.

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate Consob, così come recepito nella Procedura Parti Correlate BF, e disponibile sul sito *internet* della Società www.bfspa.it – sezione "Governance", l'approvazione della Politica sulla Remunerazione da parte dell'Assemblea esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori, diverse da quelle di cui all'Articolo 2389, comma 1, Cod. Civ. e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ove esistenti, quando queste ultime siano coerenti con tale politica.

Inoltre, ai sensi dell'Articolo 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate Consob, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'Articolo 2389, comma 1, Cod. Civ., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e dell'eventuale Comitato Esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, secondo periodo, Cod. Civ.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della Politica sulla Remunerazione.

SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. 1 PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA

1.1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono responsabili della corretta attuazione della politica sulla remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione degli Amministratori.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- (a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'Articolo 2364, comma 1, n. 3), Cod. Civ., eventualmente anche ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'Articolo 22 dello Statuto sociale;
- (b) ai sensi dell'Articolo 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione (ai sensi della citata disposizione normativa, tale delibera assembleare non è vincolante);
- (c) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ove esistenti, ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (a) costituisce al proprio interno un Comitato le Nomine e la Remunerazione; un componente del suddetto Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio di Amministrazione valuta tali competenze al momento della nomina;
- (b) in coerenza con la Politica sulla Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'Articolo 22 dello Statuto sociale;
- (c) definisce, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la Politica sulla Remunerazione;
- (d) approva la Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi degli Articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- (e) predispone, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi, ove esistenti, i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'Articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è un organo consultivo e propositivo con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte con riferimento alla Politica sulla Remunerazione, ivi compresi gli eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni, dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori esecutivi, nonché, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei dirigenti della Società con responsabilità strategiche, ove esistenti.

La costituzione di tale comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., il Comitato per le Nomine e la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione si rinvia al successivo Paragrafo 1.1.2.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula pareri richiesti dalla normativa vigente; in particolare, il Collegio esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ.; nell'esprimere il parere, verifica la coerenza delle proposte con la Politica sulla Remunerazione.

1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (ex Articolo 123-bis, secondo comma, lett. d), del TUF)

Il Consiglio di Amministrazione in data 3 aprile 2017 ha deliberato di costituire al proprio interno il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione della Società.

Alla Data della Relazione, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto dal Dott. Giovanni Canetta Roeder (Presidente, indipendente), dalla Dott.ssa Valeria Petterlini (indipendente) e dalla Prof.ssa Rossella Locatelli.

In linea con quanto previsto dagli Articoli n. 5 e n. 6 del Codice di Autodisciplina, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono state attribuite funzioni sostanzialmente consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, che prevedono l'indicazione di figure professionali la cui presenza può favorirne un corretto ed efficace funzionamento, e l'eventuale contribuzione alla predisposizione del piano per la successione degli amministratori esecutivi, nonché la formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte per la definizione della politica sulla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha, *inter alia*, il compito di:

- (a) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso;
- (b) esprimere raccomandazioni in merito (i) alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna e (ii) al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni, che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore della Società, tenendo conto della partecipazione dei Consiglieri ai Comitati costituiti all'interno del Consiglio;
- (c) proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di Amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
- (d) supportare il Consiglio di Amministrazione qualora quest'ultimo, compatibilmente con le disposizioni legislative vigenti, presenti una lista per il rinnovo del Consiglio stesso;
- (e) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica sulla remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (f) presentare proposte o esprimere 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; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Nel corso del Periodo di Riferimento, il Comitato ha tenuto 5 riunioni, nelle seguenti date: 23 giugno 2017, 6 luglio 2017, 21 luglio 2017, 27 ottobre 2017 e 15 novembre. La durata media di ogni riunione è stata di circa 1 ora. Le riunioni del Comitato sono state regolarmente verbalizzate.

Nel corso del Periodo di Riferimento, tutti i membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed il Presidente del Collegio Sindacale hanno partecipato a tutte le riunioni del Comitato predetto.

Nel corso dell'esercizio 2018, sono programmate almeno 3 riunioni.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Nel corso del Periodo di Riferimento, nell'esecuzione delle funzioni ad esso attribuite, il Comitato ha:

- (a) definito la proposta di politica sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato per gli esercizi 2017-2019;
- (b) elaborato la proposta di Relazione sulla Remunerazione;

- (c) formulato al Consiglio di Amministrazione le proposte per l'attribuzione della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato relativamente all'esercizio 2017;
- (d) proposto l'attribuzione dei compensi aggiuntivi ai membri dei comitati endoconsiliari della Società;
- (e) proposto l'incremento dei compensi per tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.

Per il 2018, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha programmato lo svolgimento delle ulteriori principali attività:

- presentazione della relazione sulla remunerazione ai sensi dell'Articolo 123-ter del TUF e dell'Articolo 84-quater del Regolamento Emittenti all'Assemblea;
- formulazione al Consiglio di Amministrazione delle proposte per l'attribuzione della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato relativamente all'esercizio 2018;
- valutazioni in merito all'adeguatezza, coerenza e concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione;
- programmazione delle attività per l'esercizio 2019.

Il Comitato è dotato di un regolamento interno. In particolare, ai sensi di tale Regolamento, il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti; il Comitato, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, può altresì avvalersi dei servizi di un consulente per ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive. In tal caso il Comitato verifica preventivamente che il consulente non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Alle riunioni del Comitato è regolarmente invitato il Presidente del Collegio Sindacale, o altro sindaco dallo stesso designato, così da assicurare il flusso informativo e di segnalazioni raccomandato dal Codice nei confronti di tale organismo. Su invito del Presidente, possono inoltre partecipare alle riunioni del Comitato, in relazione a singoli punti all'ordine del giorno, altri soggetti che non ne siano membri (amministratori, dipendenti ed esperti con funzioni consultive) il cui contributo ai lavori sia ritenuto utile dal medesimo.

Ai sensi del Regolamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Presidente del Comitato ha il compito di programmare e coordinare le attività del Comitato, di presiedere e guidare lo svolgimento delle relative riunioni, di rappresentare il Comitato in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, potendo altresì sottoscrivere in nome del Comitato i pareri e le eventuali relazioni da sottoporre al Consiglio di Amministrazione. Il Presidente assente o impedito è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro del Comitato più anziano d'età.

Ai sensi del suddetto Regolamento, il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni ovvero quando ciò sia ritenuto opportuno dal Presidente, anche su richiesta di uno o più dei suoi componenti.

La convocazione viene effettuata a cura del Presidente, o di chi ne fa le veci, con qualunque mezzo idoneo a garantirne la piena conoscibilità, ivi incluso il preavviso telefonico o mediante posta elettronica, almeno due giorni lavorativi prima della data fissata per l'adunanza, salvi i casi di urgenza per i quali è ammesso preavviso più breve. La convocazione deve essere altresì portata a conoscenza del Presidente del Collegio Sindacale.

Le riunioni del Comitato si svolgono – anche in audio e/o video-conferenza – presso la sede sociale o in altro luogo e sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente del Comitato più anziano di età.

Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta.

Il partecipante che sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione, lo rende noto al Comitato e si astiene dalla stessa, fermo restando che nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Dei pareri e/o delle proposte e/o delle delibere del Comitato viene dato adeguato riscontro nel verbale di riunione.

I verbali, sottoscritti da chi presiede la riunione e dal segretario, sono trascritti in apposito libro, all'uopo istituito.

Il Presidente del Comitato informa il Consiglio di Amministrazione, in occasione della prima riunione utile di quest'ultimo, circa le riunioni tenute dal Comitato.

1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Per l'impostazione delle linee guida e dei criteri per la definizione della parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato della Società, BF si è avvalsa della collaborazione della società Willis Towers Watson.

1.2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1.2.1 Finalità, principi ed eventuali cambiamenti della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni in modo tale da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. A tal fine, la Società ritiene che la remunerazione del *management* sia articolata in modo da consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, coerenti con l'attività svolta da BF.

La Politica sulla Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- (a) il sistema di incentivazione del *top management* riconosce un adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto delle caratteristiche dell'attività e del settore in cui la stessa opera;
- (b) la componente fissa della remunerazione è stabilita tenendo conto delle competenze e della responsabilità della carica/funzione ricoperta dall'interessato e, in linea di principio, è sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (c) la componente variabile della remunerazione – per la quale sono previsti dei limiti massimi – è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendale e/o individuale i quali sono:
 - I. definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione di tempo sufficiente per contribuire alla creazione di valore in un'ottica compatibile con le strategie di sviluppo dell'attività della Società, in un orizzonte di medio-lungo periodo;
 - II. legati a parametri predeterminati anche di natura non economica/finanziaria, ma comunque misurabili ex post;
 - III. assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica/funzione ricoperta nell'ambito della Società e quindi graduabili, ove opportuno, anche in rapporto allo specifico risultato di natura qualitativa (eventualmente anche a livello individuale) atteso, tenuto conto delle competenze, compiti e responsabilità attribuiti;
 - IV. corrisposti in un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, coerentemente con le caratteristiche dell'attività di impresa e con i connessi profili di rischio;
- (d) le remunerazioni e la relativa evoluzione devono essere sostenibili sotto il profilo economico, e quindi incentivare il *management* ad assumere rischi di *business* in misura coerente con la strategia complessiva della Società e con il relativo profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con i principi sopra delineati, in data 15 novembre 2017 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine la Remunerazione e previo parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate per quanto concerne l'MBO (come di seguito definito), ha approvato, per quanto di propria competenza, un piano di remunerazione variabile a beneficio dell'Amministratore Delegato della Società che si articola su due elementi:

- (a) una remunerazione variabile annuale legata al conseguimento di obiettivi di redditività e altri obiettivi chiave coerenti con il piano strategico della Società, attribuita al Dott. Vecchioni ai sensi dell'Articolo 2389, terzo comma, Cod. Civ. (l'**MBO**);
- (b) un piano di incentivazione di lungo termine denominato "LTIP 2017-2019", ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF, previsto a favore del Dott. Vecchioni in quanto dirigente della Società, da attuarsi mediante assegnazione gratuita di azioni ordinarie di BF di nuova emissione, rivenienti da un aumento gratuito del capitale sociale ai sensi dell'Articolo 2349, comma 1, Cod. Civ. (il **Piano LTIP**).

Si precisa che il Piano LTIP ha tra i propri beneficiari anche altri dirigenti della Società – che saranno individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e su proposta dell'Amministratore Delegato, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea dei soci – che non rivestono

la qualifica di dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'Allegato I del Regolamento Parti Correlate Consob, in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dall'Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione. Informazioni più dettagliate sulle condizioni del Piano LTIP applicabili a tali ulteriori beneficiari sono contenute nel documento informativo redatto ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF e dell'Articolo 84-bis ed in conformità allo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.bfspa.it, al quale si rimanda.

Sempre in data 15 novembre 2017, il Consiglio di Amministrazione di BF ha dunque, *inter alia*, deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti della Società del 19 dicembre 2017 la proposta avente ad oggetto il Piano LTIP, in relazione al quale si rinvia al Paragrafo 1.2.4.

Si segnala che il previo parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ha riguardato unicamente la proposta di MBO per l'Amministratore Delegato. Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate non si è invece espresso in merito alla componente variabile di medio-lungo termine di cui al Piano LTIP in quanto tale componente è strutturata nella forma di piano di assegnazione di azioni della Società ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF, come tale esente dall'applicazione delle regole procedurali e di trasparenza di cui al Regolamento Parti Correlate Consob, come recepito dalla Procedura Parti Correlate BF.

Per l'Amministratore Delegato è prevista una indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione, descritta al successivo Paragrafo 1.2.8.

La Società ha ritenuto opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di: (i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti, (ii) Amministratori investiti di particolari cariche (escluso l'Amministratore Delegato), e (iii) Amministratori esecutivi (incluso l'Amministratore Delegato).

1.2.2 Amministratori

Il compenso degli Amministratori è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica sulla Remunerazione.

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestatosi dagli amministratori a favore della Società.

(i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti

Per Amministratori non esecutivi si intendono gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi. Per Amministratori indipendenti si intendono gli Amministratori che possiedono i requisiti di indipendenza previsti dall'Articolo 148, comma 3, del TUF e dall'Articolo 3 del Codice di Autodisciplina.

Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'Articolo 2389 Cod. Civ., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Gli Amministratori non esecutivi non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Parimenti, agli Amministratori indipendenti è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'Articolo 2389 Cod. Civ., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Infine, agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo ovvero un gettone di presenza quali componenti dei Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con un'eventuale maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato.

(ii) Amministratori investiti di particolari cariche

Agli Amministratori di BF investiti di particolari cariche, diversi dall'Amministratore Delegato, spetta un ulteriore compenso annuo fisso nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nel rispetto dell'importo complessivo eventualmente stabilito dall'Assemblea.

In particolare, spetta un compenso fisso – non legato al raggiungimento di obiettivi, bensì commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica – agli Amministratori che rivestono la carica di Presidente e di Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, in aggiunta al compenso spettante in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione e all'eventuale gettone di presenza per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

(iii) **Amministratori esecutivi**

La struttura remunerativa degli Amministratori esecutivi si compone di:

- (a) una componente fissa. Tale componente è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica ricoperta dall'interessato. Tale componente non è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* ed è determinata in un ammontare sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore esecutivo nel caso in cui le componenti variabili di cui ai successivi Paragrafi (b) e (c) non fossero erogate
- (b) una componente variabile di breve periodo. Tale componente è costituita da piani di incentivazione monetari ed è determinata sulla base del raggiungimento di predefiniti obiettivi di redditività e altri obiettivi chiave coerenti con il piano strategico della Società. In particolare, per la determinazione della componente variabile di breve periodo è previsto un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento, positivo o negativo, rispetto a parametri comunemente utilizzati nelle prassi di mercato, come indicato dal Consiglio di Amministrazione su proposta o sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- (c) una componente variabile di medio-lungo periodo. Tale componente è finalizzata alla creazione di valore per la Società nel medio-lungo periodo ed è legata al conseguimento di *target* di crescita di prezzo dell'azione;
- (d) fringe benefit. I *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha la facoltà di proporre al Consiglio eventuali forme di riconoscimento eccezionali in favore degli Amministratori esecutivi strettamente commisurate al loro specifico apporto in operazioni di natura straordinaria e aventi importante rilevanza strategica per la Società in termini di rafforzamento del posizionamento competitivo nel medio e lungo termine.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite agli Amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori esecutivi all'interno della Società, assicurando in tal modo che la previsione di una componente variabile sia coerente con la natura e i compiti loro assegnati.

Con riferimento alle componenti variabili, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica delle *performance* al fine di appurare il raggiungimento degli obiettivi fissati nell'esercizio precedente.

I suddetti compensi vengono determinati anche eventualmente sulla base di quanto praticato nel mercato da società comparabili alla Società per dimensione, profittabilità e tassi di crescita e terranno conto del valore generato in termini di miglioramento dei risultati patrimoniali e reddituali e/o dell'aumento della capitalizzazione della Società.

Alla Data di Riferimento, l'Amministratore Delegato, in quanto dirigente della Società, è l'unico amministratore esecutivo beneficiario di un piano di remunerazione variabile. Per la descrizione delle componenti variabili di breve periodo e di medio-lungo periodo dell'Amministratore Delegato, rappresentate, rispettivamente, dal MBO e dal Piano LTIP, si rinvia ai successivi Paragrafi 1.2.3 e 1.2.4.

1.2.3 MBO – Componente variabile di breve periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato

L'MBO rappresenta la parte di remunerazione variabile di breve periodo, pagabile in denaro, legata al conseguimento di obiettivi di redditività e altri obiettivi chiave coerenti con il piano strategico della Società.

L'MBO è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 novembre 2017, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in pari data e previo parere favorevole del Comitato per le operazioni con parti correlate di BF del 15 novembre 2017.

Di seguito si riportano i principi e le modalità in forza dei quali viene determinato l'MBO a favore dell'Amministratore Delegato della Società. Con riferimento al 2017, tale esercizio è stato per BF un anno caratterizzato da eventi di carattere straordinario dal punto di vista societario che hanno richiesto al *management* un impegno particolarmente significativo. Il contributo del *management* in generale, e dell'Amministratore Delegato in particolare, è stato determinante al fine di portare a termine con successo il lungo e complicato processo che ha consentito di riorganizzare la struttura del gruppo e che - grazie alla quotazione della Società sul MTA e il *de-listing* di Bonifiche Ferraresi - permetterà alla Società di perseguire gli importanti obiettivi del nuovo piano industriale.

In virtù di tale contesto, il Consiglio di Amministrazione del 15 novembre 2017, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione formulata in pari data, ha quindi ritenuto – ai fini della determinazione dell'emolumento variabile relativo

al 2017 – di riconoscere all'Amministratore Delegato un bonus *una tantum*, il cui ammontare sarà definito successivamente dal Consiglio di Amministrazione stesso.

Diversamente, a partire dall'esercizio 2018, all'Amministratore Delegato verranno assegnati *ex ante* specifici obiettivi di *performance*, in conformità a quanto previsto dall'MBO.

MBO	
Destinatario	Amministratore Delegato.
Premio	Pari a circa il 38% del compenso fisso.
Periodo di maturazione dei risultati (c.d. <i>vesting period</i>)	Annuale.
Condizioni di <i>performance</i>	<p>A partire dall'esercizio 2018, il premio matura in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo di performance identificato nell'<i>Earning Per Share (fully diluted) (EPS)</i> e determinato con riferimento al piano industriale relativo agli esercizi 2017-2025, come eventualmente aggiornato su base periodica.</p> <p>Il piano prevede livelli soglia di risultato, in corrispondenza dei quali matura rispettivamente il 50%, il 75% ed il 100% dell'incentivo massimo. Per risultati di EPS compresi tra tali valori, l'incentivo si determina per interpolazione lineare.</p> <p>L'incentivo determinato sulla base del risultato di EPS è soggetto a una potenziale correzione in negativo (sino a -50%) sulla base della valutazione, effettuata a cura del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, circa il raggiungimento di obiettivi operativi qualitativi chiave che l'Amministratore Delegato deve conseguire nel corso dell'anno.</p>
Erogazione	L'incentivo maturato viene erogato interamente in forma monetaria.
Frequenza	Piano <i>rolling</i> con assegnazione annuale degli obiettivi e relativa consuntivazione a valle dell'approvazione del bilancio di esercizio.
Claw-back	<p>Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di attivare una clausola di restituzione degli incentivi erogati nel caso in cui, entro i due anni successivi all'erogazione degli stessi, emerga una o più delle seguenti fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • risultati calcolati sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati o falsati; • comportamento doloso o colposo da parte del beneficiario che abbia inciso sulla determinazione del risultato finale.
Clausola di salvaguardia	Non potrà essere corrisposto alcun incentivo in caso di risultato netto negativo o qualora l'erogazione degli incentivi causi il verificarsi di un risultato netto negativo.

1.2.4 LTIP – Componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Piano LTIP è un piano di incentivazione di medio-lungo termine denominato "LTIP 2017-2019" riservato all'Amministratore Delegato della Società, in quanto dirigente della Società stessa, ai sensi dell'Articolo 114-*bis* del TUF da attuarsi mediante assegnazione gratuita di azioni ordinarie di BF di nuova emissione, rivenienti da un aumento gratuito del capitale sociale ai sensi dell'Articolo 2349, comma 1, Cod. Civ.. L'incentivazione di cui al Piano LTIP è legata al conseguimento di *target* di EBIT consolidato e di crescita di prezzo dell'azione della Società.

Il Piano LTIP è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 novembre 2017, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in pari data, e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea della Società del 19 dicembre 2017.

Si riportano di seguito le linee guida del Piano LTIP.

Piano LTIP

Destinatario	Dott. Federico Vecchioni, dirigente della Società che è anche Amministratore Delegato della stessa.												
Premio	Massime n. 312.500 azioni BF di nuova emissione.												
Periodo di maturazione dei risultati (c.d. <i>vesting period</i>)	Triennale.												
Condizioni di <i>performance</i>	<p>Il premio matura in funzione del grado di raggiungimento di un obiettivo di apprezzamento del titolo BF e previo superamento di un <i>performance gate</i> di EBIT consolidato.</p> <p>Il prezzo di riferimento del titolo è quello alla Quotazione di BF, ovvero Euro 2,40. L'apprezzamento del titolo a fine triennio viene calcolato rispetto al prezzo della Quotazione BF secondo la seguente curva di risultato/incentivazione:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Risultato</th> <th>Apprezzamento titolo T=3</th> <th>Azioni maturate</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Soglia</td> <td>+15%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Interpolazione lineare</td> </tr> <tr> <td>Massimo</td> <td>≥+40%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Non matura alcun incentivo qualora non venga soddisfatta la condizione c.d. "performance gate", ovvero l'aver conseguito negli esercizi sociali 2018 e 2019 un livello di EBIT consolidato superiore a quello conseguito nell'esercizio sociale precedente.</p>	Risultato	Apprezzamento titolo T=3	Azioni maturate	Soglia	+15%	40%	Interpolazione lineare			Massimo	≥+40%	100%
Risultato	Apprezzamento titolo T=3	Azioni maturate											
Soglia	+15%	40%											
Interpolazione lineare													
Massimo	≥+40%	100%											
Modalità di assegnazione	Assegnazione a titolo gratuito di azioni di nuova emissione della Società, rivenienti dall'aumento gratuito del capitale sociale delegato al Consiglio di Amministrazione, che sarà sottoposto ad approvazione da parte dell'assemblea dei soci di BF del 19 dicembre 2017.												
Frequenza	Assegnazione unica da effettuare al termine del periodo di <i>vesting</i> , subordinatamente al verificarsi delle condizioni per l'erogazione.												
Maturazione e assegnazione delle azioni	In funzione del grado di raggiungimento delle condizioni di <i>performance</i> matura una predefinita percentuale del numero massimo di azioni.												
Lock-up	50% delle azioni assegnate all'Amministratore Delegato soggette a vincolo di <i>lock-up</i> della durata di un anno.												
Claw-back	<p>Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di attivare una clausola di restituzione degli incentivi erogati nel caso in cui, entro i due anni successivi all'erogazione degli stessi, emerga una o più delle seguenti fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> risultati calcolati sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati o falsati; comportamento doloso o colposo da parte del beneficiario che abbia inciso sulla determinazione del risultato finale. 												
Cessazione anticipata del rapporto di lavoro	<p>La cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di <i>vesting</i> o, comunque, prima della data di approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio al 31 dicembre 2019, comporta la perdita dei diritti assegnati dal Piano LTIP, salvi i casi di <i>good leaver</i>.</p> <p>In caso di cessazione del rapporto per ragioni da <i>good leaver</i>, il beneficiario conserva il diritto a ricevere le azioni assegnate in misura proporzionata <i>pro-rata temporis</i> e in funzione del grado di raggiungimento delle condizioni di performance.</p>												

Per maggiori informazioni in merito al Piano LTIP si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'Articolo 114-bis del TUF e dell'Articolo 84-bis ed in conformità allo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.bfspa.it.

1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche

Alla Data della relazione, il Consiglio di Amministrazione non ha individuato nell'organigramma dell'Emittente dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'Allegato I del Regolamento Parti Correlate Consob in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dall'Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione. Si ricorda che l'Amministratore Delegato ha in essere un rapporto di lavoro subordinato dirigenziale con BF ai sensi del Contratto AD.

1.2.6 Benefici non monetari

La Politica sulla Remunerazione prevede l'attribuzione di benefici non monetari in favore dell'Amministratore Delegato correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e comunque coerenti con carica/funzione ricoperta. In particolare, tra i benefici non monetari può essere ricompresa l'assegnazione di un'auto aziendale, di un telefono, di un *tablet* e di un alloggio abitativo oltre alla sottoscrizione di una polizza assicurativa per la responsabilità civile verso terzi (D&O – *Directors' & Officers' Liability*), di una polizza assicurativa per la copertura dei rischi morte e invalidità permanente e per la copertura delle spese medico-sanitarie (estesa anche al nucleo familiare) e di una polizza per la previdenza integrativa che preveda il versamento a carico della Società di una quota del compenso fisso.

1.2.7 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Fatta eccezione per la clausola di lock-up di cui al LTIP, alla Data della Relazione la Società non ha stipulato accordi che prevedano clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

1.2.8 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto

Non è prassi della Società stipulare con gli Amministratori non esecutivi e con gli Amministratori indipendenti accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

Con riferimento all'Amministratore Delegato si segnala che, in data 27 luglio 2017, l'Amministratore Delegato Dott. Federico Vecchioni, la Società e Bonifiche Ferraresi hanno sottoscritto il Contratto AD ai sensi del quale, in ipotesi di revoca o mancato rinnovo della carica di Amministratore della Società e di Bonifiche Ferraresi e delle deleghe conferite allo stesso dal Consiglio di Amministrazione della Società e di Bonifiche Ferraresi, in assenza di giusta causa, antecedentemente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019 (il **Periodo**), al Dott. Federico Vecchioni spetterebbe il pagamento di una indennità forfettaria lorda pari a due annualità dell'emolumento fisso e della retribuzione globale annua fissa (complessivamente, pari all'importo di Euro 800.000,00) dovutagli per lo svolgimento delle mansioni attribuite nell'ambito del suo rapporto di lavoro subordinato dirigenziale con la Società (l'**Indennità**). Ai sensi del contratto, il Dott. Federico Vecchioni ha diritto di percepire l'Indennità anche nell'ipotesi in cui si trovasse costretto a rinunciare a una o più delle cariche e/o deleghe a questi attribuite per effetto di una giusta causa, convenzionalmente intesa come sussistente, *inter alia*, in ipotesi di inadempimento da parte della Società degli impegni economici previsti in favore dell'Amministratore Delegato e/o sensibile riduzione peggiorativa dei suoi poteri delegati. L'Indennità, se dovuta, sarà corrisposta in due rate e subordinatamente alla sottoscrizione da parte dell'Amministratore Delegato di un'adeguata transazione contenente dettagliate rinunce a favore della Società e Bonifiche Ferraresi con riferimento a qualsivoglia pretesa derivante dal complessivo rapporto intercorso. Il Contratto AD contiene anche una specifica clausola di *claw back* relativamente all'Indennità, come previsto dalle *best practice* del settore.

Si segnala inoltre che il Contratto AD prevede degli obblighi di non concorrenza in capo all'Amministratore Delegato, per un periodo di sei mesi decorrenti dalla cessazione, per qualunque causa, delle cariche e/o delle deleghe allo stesso attribuite. Il compenso fisso a favore del Dott. Federico Vecchioni è stato determinato tenendo conto di tali obblighi di non concorrenza.

1.2.9 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

In linea con la migliore prassi di mercato, la Società ha stipulato una polizza Directors & Officers a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale.

Il Contratto AD prevede inoltre, a favore dell'Amministratore Delegato, in aggiunta alle coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche obbligatorie, la sottoscrizione di una polizza assicurativa per la copertura dei rischi morte e invalidità permanente e per la copertura delle spese medico-sanitarie (estesa anche al nucleo familiare), nonché di una polizza per la previdenza integrativa che prevede il versamento a carico della Società di una quota del compenso fisso.

1.2.10 Politica retributiva seguita con riferimento all'attività di partecipazione a Comitati

Agli Amministratori può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo ovvero un gettone di presenza quali componenti dei Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con un'eventuale maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato.

1.2.11 Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili

Per ciò che concerne il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, si segnala che detto ruolo è ricoperto dal Direttore Amministrazione, il quale beneficia di una retribuzione fissa e variabile in funzione di obiettivi di natura economico-finanziaria, coerente con i compiti allo stesso assegnati.

SEZIONE II – COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci:

- nella parte prima, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- nella parte seconda, illustra analiticamente i compensi corrisposti nel Periodo di Riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate, evidenziando altresì i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella parte terza, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nell'Emittente dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella parte prima della Sezione II si fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, secondo un criterio di competenza.

I compensi sono stati corrisposti in applicazione dei principi indicati nella Politica sulla Remunerazione, che sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea dei soci del 19 dicembre 2017.

Remunerazione degli Amministratori

Remunerazione fissa

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio dell'Emittente in carica alla Data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dei soci tenutasi in data 22 marzo 2017 e rimarrà in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al 31 dicembre 2018.

La citata Assemblea dei soci del 22 marzo u.s. ha definito un compenso complessivo annuo pari a Euro 70.000,00 per la remunerazione di tutti gli Amministratori ai sensi dell'Articolo 2389 Cod. Civ., attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione. In virtù di tale potere il Consiglio di Amministrazione, riunitosi sempre in data 22 marzo 2017, ha deliberato di suddividere come segue il compenso complessivo annuo di Euro 70.000,00:

- (a) Euro 15.000,00 annui per l'Amministratore Delegato, Dott. Federico Vecchioni;
- (b) Euro 10.000,00 annui per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Prof.ssa Rossella Locatelli; e
- (c) Euro 5.000,00 annui per ciascuno degli altri Amministratori.

Si segnala che l'Assemblea dei soci dell'8 maggio 2017 ha precisato che l'emolumento attribuito in occasione dell'Assemblea del 22 marzo 2017 al Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità non è comprensivo dell'eventuale ulteriore compenso che, subordinatamente all'ammissione a quotazione delle azioni della Società, che il Consiglio di Amministrazione può attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche (ivi inclusi eventualmente i membri dei Comitati endo-consiliari) ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ..

L'Assemblea convocata per il 19 dicembre 2017 si pronuncerà, tra le altre cose, in merito alla proposta, formulata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 novembre 2017, di adeguamento dei compensi spettanti ai membri del Consiglio

di Amministrazione in ragione della recente Quotazione di BF. Tale proposta prevede un aumento del compenso complessivo annuo al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'Articolo 2389, comma 1, Cod. Civ., per il periodo residuo del mandato, da Euro 70.000,00 ad Euro 220.000,00.

Si precisa che il compenso percepito dall'Ing. Guido Rivolta viene integralmente retrocesso a CDP Equity S.p.A..

Amministratore Esecutivo

L'Amministratore Delegato, in carica dal 22 marzo 2017, ai sensi di quanto previsto dal Contratto AD, ha diritto a ricevere un emolumento fisso, ex Articolo 2389, commi 1 e 3, Cod. Civ., a titolo di compenso per la carica di Amministratore ed a fronte di ogni obbligo e responsabilità ad essa connessi. La parte di tale emolumento fisso di cui all'Articolo 2389, comma 1, Cod. Civ., sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei soci convocata per il 19 dicembre 2017, che sarà chiamata a pronunciarsi, tra le altre cose, in merito alla proposta di adeguamento dei compensi spettanti a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione in ragione della recente Quotazione di BF, come già sopra esposto. Subordinatamente alla circostanza che tale Assemblea dei soci approvi l'incremento dei compensi degli Amministratori, la componente fissa del compenso dell'Amministratore Delegato sarà pari ad Euro 338.000,00 per ciascun anno di durata della carica.

Amministratori investiti di particolari cariche

In considerazione dell'avvenuta Quotazione di BF, in data 26 luglio 2017 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di approvare l'attribuzione, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ. e quindi in aggiunta al compenso spettante in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione:

- (a) di un compenso pari ad Euro 45.000,00 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Prof.ssa Rossella Locatelli;
- (b) di un compenso pari ad Euro 10.000,00 per l'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
- (c) di un gettone di presenza pari ad Euro 600,00 per ciascun membro dei Comitati endoconsiliari (ad eccezione del relativo Presidente), per la partecipazione ai predetti Comitati; e
- (d) di un gettone di presenza pari ad Euro 900,00 per ciascun Presidente dei Comitati endoconsiliari, per la partecipazione ai predetti Comitati.

Remunerazione variabile

Con riferimento al MBO e al LTIP di cui è beneficiario l'Amministratore Delegato si rinvia, rispettivamente, ai paragrafi 1.2.3 e 1.2.4 del presente documento.

Benefici monetari e non monetari

Gli Amministratori sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (*Director & Officer*) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Amministratore Delegato è beneficiario di una polizza assicurativa aggiuntiva a quelle obbligatorie per legge, ovvero di una polizza assicurativa per la copertura dei rischi morte e invalidità permanente e per la copertura delle spese medicosanitarie, estesa anche al nucleo familiare. Inoltre, l'Amministratore Delegato è beneficiario di una polizza per la previdenza integrativa alla quale confluisce il 3% del Compenso Fisso.

All'Amministratore Delegato sono stati assegnati un'autovettura, un alloggio a uso foresteria, un telefono e un *laptop* portatile.

Remunerazione dei Sindaci

Il Collegio Sindacale, in carica alla Data della Relazione, è stato nominato dall'Assemblea dei soci tenutasi in data 22 marzo 2017 e rimarrà in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al 31 dicembre 2019.

L'Assemblea dei soci del 22 marzo 2017 ha deliberato di determinare come segue il compenso annuo spettante, sino alla data della Quotazione di BF, a ciascuno dei membri del Collegio Sindacale:

- Euro 15.000,00 annui per il Presidente del Collegio Sindacale; e
- Euro 10.000,00 annui per ciascuno dei Sindaci effettivi,

prevedendo altresì che, a partire dalla data di Quotazione di BF, il compenso di cui sopra sia adeguato ad un importo in linea con quanto stabilito per il Collegio Sindacale di Bonifiche Ferraresi (unica società del Gruppo all'epoca quotata), e quindi:

- Euro 22.000,00 annui per il Presidente del Collegio Sindacale; e
- Euro 14.000,00 annui per ciascuno dei Sindaci effettivi.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2017 ha deliberato l'attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (l'**OdV**), con durata in carica allineata alla scadenza del Collegio Sindacale, ossia sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019, attribuendo al Presidente del Collegio Sindacale anche le funzioni di Presidente dell'OdV. Il Consiglio, in pari data, ha deliberato di attribuire al Presidente dell'OdV un compenso lordo annuale di Euro 8.000,00 e agli altri membri un compenso lordo annuale di Euro 6.000,00.

I Sindaci sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (*Director & Officer*) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Assemblea dei soci dell'8 maggio 2017 ha deliberato l'attribuzione di un gettone di presenza individuale pari a Euro 600,00 per la partecipazione di un membro del Collegio Sindacale ai Comitati endoconsiliari.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione non ha individuato, nell'organigramma dell'Emittente, dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'Allegato I del Regolamento Parti Correlate Consob in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dall'Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione. Si ricorda che l'Amministratore Delegato ha in essere un rapporto di lavoro subordinato dirigenziale con BF ai sensi del Contratto AD.

PARTE SECONDA – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Tabella 1

La seguente tabella riporta i compensi - comprensivi degli oneri previdenziali - riconosciuti a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso del Periodo di Riferimento e, quindi, a partire dalla data di Quotazione di BF.

Nome e cognome	Carica ricoperta	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					
Rossella Locatelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	39.999	8.400							
Federico Vecchioni	Amministratore Delegato	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	120.000		360.850						
Andrea Bignami	Amministratore	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	6.000	3.000							
Giovanni Canetta Roeder	Amministratore	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	6.000	4.500							

Nome e cognome	Carica ricoperta	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					
Nathalie Francesca Maria Dompé	Amministratore	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	6.000								
Sergio Lenzi	Amministratore	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	2.000	2.400							
Valeria Petterlini	Amministratore	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	6.000	8.400							
Luigi Scordamaglia	Amministratore	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	2.000								
Guido Rivolta ¹	Amministratore	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	2.000								

¹ Si precisa che il compenso percepito dall'Ing. Guido Rivolta viene integralmente retrocesso a CDP Equity S.p.A..

Nome e cognome	Carica ricoperta	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					
Gianluca Lelli	Amministratore	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	2.000	2.400							
Giulia Di Tommaso	Amministratore	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	2.000	900							
Roberto Capone	Presidente del Collegio Sindacale	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	23.999	6.000							
Giovanni Frattini	Sindaco Effettivo	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	8.000								
Maria Teresa Bianchi	Sindaco Effettivo	23/06/2017 – 15/11/2017	2018	8.000								

Nome e cognome	Carica ricoperta	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					
Barbara Castelli	Sindaco Supplente	08/05/2017 ² – 15/11/2017	2018									
Giuliano Sollima	Sindaco Supplente	23/06/2017 – 15/11/2017	2018									
Compensi nella Società che redige il bilancio: B.F. S.p.A.				192.003	31.200			12.863				
Compensi da controllate e collegate: Bonifiche Ferraresi S.p.A. Società Agricola				41.999	4.800							
Totale:				234.002	36.000			12.863	282.865			

² Il Sindaco Supplente Barbara Castelli è stata nominata dall'Assemblea ordinaria dei soci tenutasi in data 8 maggio 2017 a seguito delle dimissioni dalla carica di Dario Colombo.

Tabella 3 B

La seguente tabella riporta i piani di incentivazione monetari a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Federico Vecchioni	Amministratore Delegato	Compenso Variabile Delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 novembre 2017	289.750 (*)				71.100 (**)		
Compensi nella Società che redige il bilancio: B.F. S.p.A.									
Compensi da controllate e collegate: Bonifiche Ferraresi S.p.A. Società Agricola		360.850	289.750 (*)				71.100 (**)		
Totale:		360.850							

(*) Il Consiglio di Amministrazione della controllata Bonifiche Ferraresi S.p.A. Società Agricola ha deliberato in data 26 luglio 2017 l'erogazione anticipata, sulla base di una valorizzazione *pro-rata* al 30 giugno 2017, dell'MBO 2017 e dei piani ILT 2015-2017 e 2016-2018.

(**) Il Consiglio di Amministrazione della controllata Bonifiche Ferraresi S.p.A. Società Agricola ha deliberato in data 26 luglio 2017 la liquidazione anticipata delle quote differite degli MBO 2015 e 2016.

PARTE TERZA – PARTECIPAZIONI DETENUTE NELL’EMITTENTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Modalità di possesso (diretto / indiretto)	N° di azioni possedute al 15 novembre 2017	N° di azioni acquistate	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute alla Data di Riferimento
Federico Vecchioni	Amministratore Delegato	B.F. S.p.A.	diretto	668.069	0 (*)	0 (*)	668.069

(*) Informazione relativa al periodo 23 giugno 2017 – 15 novembre 2017.