

|BF S.p.A.

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 13 marzo 2019, disponibile sul sito internet www.bfspa.it – sezione “*Investor Relations – Assemblea 2019*”

Periodo di riferimento: dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2018



PREMESSA.....	5
SINTESI DELLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	6
SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
1.1 PROCEDURE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	7
1.1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione	7
1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (<i>ex Articolo 123-bis, secondo comma, lett. d), del TUF</i>).....	8
1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione	11
1.2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	11
1.2.1 Finalità, principi ed eventuali cambiamenti rispetto all’esercizio precedente della Politica sulla Remunerazione	11
1.2.2 Amministratori.....	13
1.2.3 MBO – Componente variabile di breve periodo della remunerazione dell’Amministratore Delegato	15
1.2.4 LTIP – Componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione dell’Amministratore Delegato.	16
1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche.....	18
1.2.6 Benefici non monetari	18
1.2.7 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.....	18
1.2.8 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto.....	18
1.2.9 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.....	19
1.2.10 Politica retributiva seguita con riferimento all’attività di partecipazione a Comitati	19
SEZIONE II – COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI	19
PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	20
PARTE SECONDA – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	24
PARTE TERZA – PARTECIPAZIONI DETENUTE NELL’EMITTENTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	29

PRINCIPALI DEFINIZIONI

Amministratore o Amministratori: il o i componente/i del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Assemblea: l'assemblea dei soci 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 nella sua versione più recente nel luglio del 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, e disponibile all'indirizzo <http://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/codice>, come di volta in volta modificato ed integrato.

Collegio Sindacale: il collegio sindacale dell'Emittente.

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

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

Consob: la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa con sede in Roma, Via G.B. Martini, n. 3.

Contratto AD: il contratto sottoscritto 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.

Gruppo: il gruppo facente capo all'Emittente, composto dall'Emittente, Bonifiche Ferraresi, S.I.S. Società Italiana Sementi S.p.A., IBF Servizi S.p.A., B.F. Agro-Industriale S.p.A. e Leopoldine S.p.A..

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

Periodo di Riferimento: il periodo intercorrente tra il 1 gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2018.

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

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

Quotazione di BF: l'inizio delle negoziazioni delle azioni della Società sul MTA a far data dal 23 giugno 2017, 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.

Sindaco o Sindaci: il o i componente/i 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

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2019, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 11 marzo 2019, 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 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 all'esercizio 2019 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; in ottemperanza a quanto previsto dall'Articolo 123-*ter*, comma 6 del TUF, tale Sezione sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti convocata in sede ordinaria per il 23 aprile 2019;
- (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 dalla, e collegate alla, stessa, 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 presente Relazione contiene altresì indicazione delle partecipazioni detenute nella Società e in società da questa controllate 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 un esperto indipendente, Willis Towers Watson Italia, una delle principali società di consulenza a livello globale che presta assistenza 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), attraverso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" www.1info.it e sul sito *internet* della Società www.bfspa.it, sezione "*Investor Relations – Assemblea 2019*".

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, 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 – Regole di 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 precisa che per la definizione della Politica sulla Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

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 SULLA REMUNERAZIONE

1.1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione

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 per 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 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 i 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 presente 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 Remunerazioni sono state attribuite funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

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.

Con specifico riferimento alla remunerazione degli Amministratori, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha, *inter alia*, il compito di:

- (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: 27 febbraio, 29 maggio, 4 luglio, 19 novembre e 10 dicembre. La durata media di ogni riunione è stata di circa 1 ora e mezza. Le riunioni del Comitato sono state regolarmente verbalizzate.

Nel corso del Periodo di Riferimento, 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 2019, oltre alle riunioni tenutesi in data 24 gennaio, 20 febbraio e 11 marzo, 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, con riferimento alla remunerazione degli Amministratori, ha:

- (a) elaborato la proposta di relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2017;
- (b) formulato al Consiglio di Amministrazione le proposte per la definizione del regolamento attuativo del piano di incentivazione a breve termine (il **Piano MBO**) e degli obiettivi per l'esercizio 2018 e per l'individuazione di ulteriori beneficiari del Piano MBO;
- (c) formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta per la definizione degli obiettivi di *performance* del Piano MBO per l'esercizio 2019;

- (d) formulato valutazioni in merito agli obiettivi di performance del piano di incentivazione a medio-lungo termine denominato "LTIP 2017-2019" (il **Piano LTIP**) e proposto al Consiglio di Amministrazione l'individuazione dei beneficiari del Piano LTIP a seguito dell'avvenuta riorganizzazione del management.

Per il 2019, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha programmato lo svolgimento delle seguenti principali attività:

- gestione del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e formulazione di suggerimenti agli azionisti sulla composizione dello stesso, in vista della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione;
- proposta di aggiornamento e modifica degli obiettivi di *performance* del Piano LTIP, al fine di renderli maggiormente coerenti allo scenario prospettico conseguente all'operazione di aumento a pagamento del capitale sociale della Società perfezionato alla fine dell'esercizio 2018;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance del Piano MBO per l'esercizio 2018;
- presentazione della Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2018 ai sensi dell'Articolo 123-ter del TUF e dell'Articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti all'Assemblea;
- valutazioni in merito all'adeguatezza, coerenza e concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione;
- programmazione delle attività per l'esercizio 2020.

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 (quali, a titolo esemplificativo, 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 stesso, 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 sulla Remunerazione

Per l'impostazione delle linee guida e dei criteri per la definizione della parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti 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 rispetto all'esercizio precedente 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 e dei dirigenti della Società che si articola nei seguenti due elementi:

- (a) una componente remunerativa variabile annuale (cd. *Management by Objectives*, in breve **MBO**) legata al conseguimento di predeterminati obiettivi di redditività e altri obiettivi chiave di breve periodo, coerenti con il piano strategico della Società, attribuita all'Amministratore Delegato, Dott. Federico Vecchioni, ai sensi dell'Articolo 2389, terzo comma, Cod. Civ.;
- (b) una componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo (cd. *Long Term Incentive Plan*, in breve il **Piano LTIP**) predisposto ai sensi dell'Articolo 114-*bis* del TUF e approvato dall'Assemblea straordinaria in data 19 dicembre 2017, da attuarsi mediante assegnazione gratuita di azioni ordinarie di BF di nuova emissione rivenienti dall'aumento gratuito del capitale sociale della Società deliberato ai sensi dell'Articolo 2349, comma 1, Cod. Civ. e delegato al Consiglio di Amministrazione per un periodo di cinque anni dalla data della suddetta deliberazione, per un importo di massimi Euro 459.167,00 da imputarsi per intero a capitale, mediante emissione di massime n. 459.167 azioni ordinarie di BF. Per maggiori dettagli sul Piano LTIP si rinvia al successivo Paragrafo 1.2.4.

Si precisa che i dirigenti della Società beneficiari del Piano LTIP diversi dal Dott. Vecchioni 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.bfspace.it, al quale si rimanda.

Si segnala che il previo parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate del 15 novembre 2017 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 un'indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione, descritta al successivo Paragrafo 1.2.8.

Per quanto riguarda gli altri Amministratori, il Consiglio ha ritenuto opportuno distinguere la struttura retributiva degli stessi in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e, conseguentemente, ha definito in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di: (i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti, (ii) Amministratori investiti di particolari cariche, e (iii) Amministratori esecutivi.

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 prestatì dagli amministratori a favore della Società.

(i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti

Per Amministratori non esecutivi si intendono gli Amministratori non investiti 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 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 della Relazione, 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 componente di remunerazione variabile di breve periodo, pagabile in denaro, legata al conseguimento di predeterminati obiettivi di redditività e altri obiettivi chiave di breve periodo, coerenti con il piano strategico della Società. L'MBO è destinato all'Amministratore Delegato della Società nonché ai dirigenti individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato.

Con riferimento all'esercizio 2018, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 18 luglio 2018, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 4 luglio 2018, ha assegnato all'Amministratore Delegato come obiettivo di *performance* il cd. *Earning Per Share (EPS) adjusted*, prevedendo di effettuare ex post la valutazione circa il conseguimento, nel corso dello stesso esercizio, di obiettivi operativi chiave. La verifica del conseguimento degli obiettivi è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 13 marzo 2019 su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 11 marzo 2019.

Con riferimento all'esercizio 2019, in considerazione degli effetti attesi dell'operazione di aumento di capitale sociale della Società perfezionato a fine dell'esercizio 2018, il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 12 dicembre 2018, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 10 dicembre 2018, ha approvato la strutturazione degli obiettivi dell'MBO per l'esercizio 2019.

Si riportano di seguito le linee guida dell'MBO previste per l'Amministratore Delegato.

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>Gli obiettivi di <i>performance</i> sono stati articolati in due periodi semestrali:</p> <p>1° semestre 2019: gli obiettivi sono legati al budget 2019, che non incorpora gli effetti dell'aumento di capitale sociale a pagamento della Società perfezionato a fine dell'esercizio 2018 (Budget 2019). Il premio matura in funzione del grado di raggiungimento dei seguenti obiettivi di <i>performance</i>: (i) FREE CASH FLOW (peso 20%), (ii) RICAVI (peso 30%), (iii) EBITDA (peso 30%), (iv) approvazione da parte del Consiglio del budget 2019 revised, che incorpora gli effetti del suddetto aumento di capitale (Budget 2019 Revised), entro il 30 giugno 2019 (peso 20%); per gli obiettivi (i), (ii) e (iii) sono previsti livelli di soglia di risultato, in corrispondenza dei quali matura rispettivamente il 50%, il 75% ed il 100% dell'incentivo massimo e per risultati compresi tra tali valori, l'incentivo si determina per interpolazione lineare; l'obiettivo (iv) è on-off;</p>

	2° semestre 2019: gli obiettivi saranno legati al Budget 2019 Revised. Il premio matura in funzione del grado di raggiungimento dei seguenti obiettivi di performance: FREE CASH FLOW (20-30%), RICAVI (20-30%), EBITDA o EBIT (20-30%), quarto obiettivo strategico da definire sulla base del Budget 2019 Revised. La mancata approvazione del Budget 2019 Revised entro il 30 giugno 2019 comporterà che il piano si articolerà sugli obiettivi riferito al Budget 2019 e il quarto obiettivo strategico si intenderà non raggiunto.
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	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: <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 predisposto ai sensi dell'Articolo 114-*bis* del TUF, riservato all'Amministratore Delegato della Società, in quanto dirigente della Società stessa, nonché ad altri dirigenti diversi dall'Amministratore Delegato stesso, individuati nominativamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato, da attuarsi mediante assegnazione gratuita di azioni ordinarie di BF di nuova emissione, rivenienti dall'aumento gratuito del capitale sociale ai sensi dell'Articolo 2349, comma 1, Cod. Civ..

Il Piano LTIP è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 novembre 2017, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in pari data, ed è stato successivamente approvato dall'Assemblea straordinaria nella riunione tenutasi il 19 dicembre 2017. A seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea del Piano LTIP, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il regolamento che disciplina i termini essenziali di detto piano e ha individuato i dirigenti della Società che, alla data della Relazione, sono beneficiari dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione in data 12 dicembre 2018 ha approvato, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi il 10 dicembre 2018, la revisione dell'assegnazione delle azioni ai dirigenti della Società, alla luce della riorganizzazione del Gruppo avvenuta nel corso dell'esercizio 2018.

Su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 20 febbraio 2019, il Consiglio di Amministrazione nella riunione tenutasi in data 13 marzo 2019 ha approvato la modifica delle condizioni per la maturazione di azioni BF che ciascun beneficiario ha diritto di ricevere ai sensi del Piano LTIP. La modifica consiste (i) nell'eliminazione del *performance gate* di EBIT consolidato e (ii) nella revisione della percentuale di apprezzamento del titolo BF cui è subordinata la determinazione del numero massimo complessivo di azioni ordinarie BF da assegnare ai beneficiari del Piano LTIP al termine di un periodo di *vesting* triennale. Tali modifiche sono state proposte in considerazione degli esiti dell'operazione

di aumento di capitale sociale a pagamento della Società perfezionato a fine dell'esercizio 2018 e dell'avvenuto cambiamento dello scenario prospettico in relazione al quale tali obiettivi di *performance* erano stati fissati.

Il Consiglio di Amministrazione ha di conseguenza approvato le modifiche al Piano LTIP. Tali modifiche saranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF convocata per il [23 aprile] 2019.

Si riportano di seguito le linee guida del Piano LTIP previste per l'Amministratore Delegato.

Piano LTIP														
Destinatario	Dott. Federico Vecchioni, dirigente e Amministratore Delegato della Società.													
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.</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>+25%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Interpolazione lineare</td> </tr> <tr> <td>Massimo</td> <td>+50%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>		Risultato	Apprezzamento titolo T=3	Azioni maturate	Soglia	+25%	40%	Interpolazione lineare			Massimo	+50%	100%
Risultato	Apprezzamento titolo T=3	Azioni maturate												
Soglia	+25%	40%												
Interpolazione lineare														
Massimo	+50%	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, approvato dall'Assemblea 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	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> .													

In caso di cessazione del rapporto per ragioni di <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.

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* del Regolamento Emittenti 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 la 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 si prevede che, in ipotesi di revoca o mancato rinnovo della carica di Amministratore della Società e di Bonifiche Ferraresi nonché 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

spetterà 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 AD, 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 di 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; quest'ultima polizza 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 *chief financial officer* della Società, il quale è beneficiario del Piano LTIP.

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 è stata sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea in data 24 aprile 2018.

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.

Nella stessa occasione, l'Assemblea 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. Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 22 marzo 2017, ha deliberato di suddividere il compenso complessivo annuo di Euro 70.000,00 come segue:

- (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.

L'Assemblea dell'8 maggio 2017 ha precisato che l'emolumento complessivo annuo pari ad Euro 70.000,00 non è comprensivo dell'eventuale ulteriore compenso che, subordinatamente all'ammissione a quotazione delle azioni della Società, il Consiglio di Amministrazione potrebbe attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche (ivi inclusi eventualmente i membri dei comitati endoconsiliari) ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ..

In ragione del maggior impegno richiesto agli Amministratori a fronte della Quotazione di BF, l'Assemblea riunitasi in data 19 dicembre 2017 ha deliberato di incrementare il compenso complessivo annuo del Consiglio di Amministrazione di Euro 150.000,00, e quindi da Euro 70.000,00 ad Euro 220.000,00, per il restante periodo di mandato consiliare, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 1, Cod. Civ..

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 19 dicembre 2017 ha ripartito il compenso complessivo pari ad Euro 220.000,00 in un importo pari ad Euro 20.000,00 per ogni Amministratore in relazione a ciascun esercizio, *pro rata temporis* e in costanza di mandato. Tale compenso non è comprensivo della remunerazione a favore dei consiglieri investiti di particolari cariche, ai sensi e per gli effetti dell'Articolo 2389, comma 3, Cod. Civ..

Su richiesta dell'Ing. Guido Rivolta, si precisa che il compenso percepito da quest'ultimo 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., è stata sottoposta in data 19 dicembre 2017 all'approvazione dell'Assemblea la quale, tra le altre cose, ha approvato la proposta di adeguamento dei compensi spettanti a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione in ragione della Quotazione di BF, come già sopra esposto. A seguito della approvazione di tale proposta da parte dell'Assemblea, la componente fissa del compenso dell'Amministratore Delegato è pari ad Euro 338.000,00 per ciascun anno di durata della carica. Si segnala che il compenso attribuito all'Amministratore Delegato ai sensi del Contratto AD, per tutti gli incarichi dallo stesso ricoperti nelle società del Gruppo, è erogato da parte di BF la quale, a sua volta, provvede a radddebitare parte dei costi sostenuti alle società del Gruppo (tra le quali Bonifiche Ferraresi e B.F. Agro-Industriale S.p.A., dove l'Amministratore Delegato ricopre la carica di amministratore esecutivo).

Amministratori investiti di particolari cariche

A seguito della 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, Dott. Andrea Bignami;
- (c) di un gettone di presenza pari ad Euro 600,00 per ciascun membro dei Comitati endo-consiliari (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 endo-consiliari, per la partecipazione ai predetti Comitati.

Remunerazione variabile

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

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 medico-sanitarie, 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 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 pari:

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

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione in data 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 riunitasi in data 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 endo-consiliari.

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' 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 regolato 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.

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
				Emolumenti per la carica	Retribuzione per lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Rossella Locatelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	85.000,00	-	9.600,00	-	-	-	-	94.600,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				65.000,00	-	9.600,00					74.600,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				20.000,00	-						20.000,00		
Federico Vecchioni (1)	Amministratore Delegato	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	338.000,00	91.144,00	-	150.000,00	-	17.000,00	-	596.144,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				338.000,00	91.144,00		150.000,00		17.000,00		596.144,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate											-		
Andrea Bignami	Amministratore	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	34.000,00	-	8.400,00	-	-	-	-	42.400,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				30.000,00		8.400,00					38.400,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				4.000,00		-					4.000,00		
Giovanni Canetta Roeder	Amministratore	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	30.000,00	-	4.500,00	-	-	-	-	34.500,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				20.000,00		4.500,00					24.500,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				10.000,00		-					10.000,00		
Nathalie Francesca Maria Dompè	Amministratore	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	34.000,00	-	-	-	-	-	-	34.000,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				20.000,00		-					20.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				14.000,00		-					14.000,00		
Sergio Lenzi	Amministratore	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	20.000,00	-	6.600,00	-	-	-	-	26.600,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				20.000,00		6.600,00					26.600,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-		-					-		

Si segnala che il compenso attribuito all'Amministratore Delegato ai sensi del Contratto AD è erogato allo stesso, per tutti gli incarichi ricoperti nelle società del Gruppo, da parte di BF – la quale a sua volta provvede a riaddebitare parte dei costi a Bonifiche Ferraresi, società agricola, nella quale l'Amministratore Delegato ricopre la carica di amministratore esecutivo. Per la composizione dei compensi variabili dell'Amministratore Delegato si fa rinvio alla Tabella 3b.

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
				Emolumenti per la carica	Retribuzione per lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Valeria Petterlini	Amministratore	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	24.273,97	-	14.700,00	-	-	-	-	38.973,97	-	-
Di cui compensi in BF SpA				20.000,00		14.700,00					34.700,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				4.273,97							4.273,97		
Luigi Scordamaglia	Amministratore	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	25.726,03	-	-	-	-	-	-	25.726,03	-	-
Di cui compensi in BF SpA				20.000,00		-					20.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				5.726,03		-					5.726,03		
Guido Rivolta (2)	Amministratore	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	20.000,00	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				20.000,00		-					20.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-		-					-		
Gianluca Lelli	Amministratore	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	24.000,00	-	3.600,00	-	-	-	-	27.600,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				20.000,00		3.600,00					23.600,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				4.000,00		-					4.000,00		
Giulia Di Tommaso	Amministratore	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	20.000,00	-	3.600,00	-	-	-	-	23.600,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				20.000,00		3.600,00					23.600,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-		-					-		
Roberto Capone	Presidente del Collegio Sindacale	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	30.000,00	-	12.000,00	-	-	-	-	42.000,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				30.000,00		12.000,00					42.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-		-					-		

(2) Su richiesta dell'Ing. Guido Rivolta, si precisa che il compenso percepito da quest'ultimo viene integralmente retrocesso a CdP Equity S.p.A.

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
				Emolumenti per la carica	Retribuzione per lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Frattini	Sindaco Effettivo	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	20.000,00	-	-	-	-	-	-	20.000,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				20.000,00		-					20.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				-		-					-		
Maria Teresa Bianchi	Sindaco Effettivo	23/06/2017 - 31/12/2017	2018	25.000,00	-	-	-	-	-	-	25.000,00	-	-
Di cui compensi in BF SpA				20.000,00		-					20.000,00		
Di cui compensi da Società controllate e collegate				5.000,00		-					5.000,00		
Totale compensi in B.F. S.p.A.				663.000,00	91.144,00	63.000,00	150.000,00	-	17.000,00	-	984.144,00	-	-
Totale compensi da controllate e collegate				67.000,00	-	-	-	-	-	-	67.000,00	-	-
Totale				730.000,00	91.144,00	63.000,00	150.000,00	-	17.000,00	-	1.051.144,00	-	-

Tabella 3A

La seguente tabella riporta i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Federico Vecchioni	Amministratore Delegato												
Compensi in BF SpA		Piano LTIP 2017-2019 - Delibera Assemblea 19/03/2017	n. 312.500 azioni	1/01/2017- 31/12/2019 (1)									

(1) Al termine del periodo di vesting il Piano prevede che il 50% delle azioni maturate sia oggetto di un periodo di lock-up di durata biennale

Tabella 3B

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Federico Vecchioni	Amministratore Delegato								
Compensi in BF SpA		Piano MBO 2018 - Delibera CdA 13/03/2019	150.000						
Totale			150.000						

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

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	n° azioni possedute a fine 2017	n° azioni acquistate nel 2018	n° azioni vendute nel 2018	n° azioni possedute a fine 2018
Federico Vecchioni	Amministratore Delegato	B.F. S.p.A.	668.069	220.001	0	888.070

(1)

(1) Si tratta di azioni possedute direttamente e indirettamente