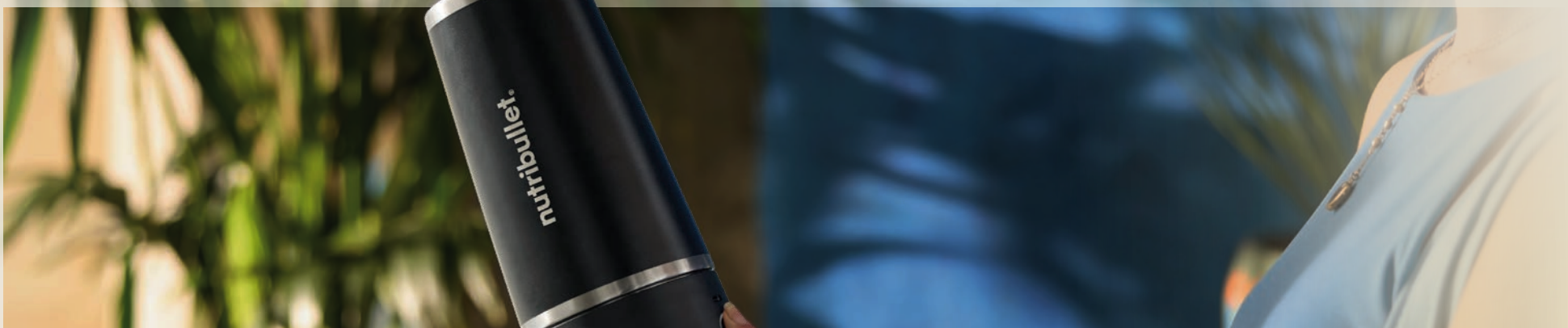


2025

RELAZIONE ANNUALE  
SULLA POLITICA IN  
MATERIA DI  
REMUNERAZIONE 2025  
E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI 2024



DēLonghi Group

# SOMMARIO

## 01

<b>DEFINIZIONI</b>	<b>4</b>		
<b>EXECUTIVE SUMMARY</b>	<b>6</b>		
<b>PREMESSA</b>	<b>10</b>		
<b>SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2025</b>	<b>11</b>		
<b>1. Finalità e Principi della Politica</b>	<b>12</b>		
1.1 Finalità	12		
1.2 Principi Generali	13		
1.3 Ambito di applicazione e durata	13		
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	13		
<b>2. La Governance del processo di remunerazione</b>	<b>14</b>		
2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti	14		
2.2 Il Comitato Remunerazioni e Nomine	16		
2.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica	19		
2.4 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica	19		
<b>3. Descrizione della Politica</b>	<b>20</b>		
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	20		
• 3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi	20		
• 3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi	20		
• a) Presidente del Consiglio di Amministrazione e Vice Presidente	21		
• b) Amministratore Delegato	21		
3.2 Remunerazione del Direttore Generale	22		
3.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	23		
• 3.3.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	23		
3.4 Remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit	24		
3.5 Incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)	24		
3.6 Incentivi a medio/lungo termine	26		
• Piano di <i>Stock Options</i> 2020-2027	26		
• Piano di <i>Performance Shares</i> 2024-2026	26		
3.7 Benefit non monetari	29		
3.8 Trattamenti previsti in caso di dimissioni, licenzia- mento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro	29		
• 3.8.1 Indennità	29		
• 3.8.2 Effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa	29		
• 3.8.3 Benefits non monetari - contratti di consulenza	30		
3.9 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	30		
3.10 Dergoghe consentite alla presente Politica	30		

# SOMMARIO

## 02 SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2024 ED ALTRE INFORMAZIONI

### Parte Prima

1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2024	31
<b>Parte Prima</b>	<b>32</b>
1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2024	32
• a) Compensi degli amministratori non esecutivi	32
• b) Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione	33
• c) Compensi del Vice Presidente e Amministratore Delegato	33
• d) Compensi del Direttore Generale	33
• e) Compensi dell'amministratore che ricopre anche il ruolo di Chief Corporate Services Officer di Gruppo	33
2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2024	36
3. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2024	36
4. Informativa di confronto per gli ultimi cinque anni	37
5. Informativa rispetto al voto espresso dall'Assemblea sulla Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente	39

### Parte Seconda

<b>Parte Seconda</b>	<b>40</b>
1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2024	40
Tabella 1 - All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	41
2. Stock-options assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	47
Tabella 2 - All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	47
3. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option a favore di componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	48
Tabella 3A - All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	48
4. Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	52
Tabella 3B - All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	52
5. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di Controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2024	55
Tabella 1 - All. 3A, Schema 7-ter - Regolamento Emittenti	55

Di seguito sono indicate le principali definizioni impiegate nel presente documento, in aggiunta a quelle indicate nel testo.

**Amministratore Delegato o AD:** Il *Chief Executive Officer* di De'Longhi S.p.A. e del Gruppo. Alla data della presente Relazione tale ruolo è ricoperto dal dott. Fabio de' Longhi.

**Assemblea:** L'Assemblea degli azionisti di De' Longhi S.p.A..

**Azioni o Azioni De' Longhi:** Le azioni di De' Longhi S.p.A. quotate sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..

**Business Plan 2024-2026:** Il *Business Plan* 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18 gennaio 2024.

**Circostanze Eccezionali:** Conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, le «*situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento dell'interesse a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso per assicurarne la capacità di stare sul mercato*».

**Comitato Indipendenti o CI:** Il "Comitato Indipendenti" di De' Longhi S.p.A..

**Comitato Controllo e Rischi o CCR:** Il "Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità" di De' Longhi S.p.A..

**Comitato Remunerazioni e Nomine o CRN:** Il "Comitato Remunerazioni e Nomine" di De' Longhi S.p.A..

**CCNL:** Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

**Codice di Corporate Governance o Codice:** Il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria al quale la Società aderisce, consultabile all'indirizzo *internet* seguente: <https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>.

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

**Collegio Sindacale:** Il "Collegio Sindacale" di De' Longhi S.p.A..

**Consiglio di Amministrazione:** Il "Consiglio di Amministrazione" di De' Longhi S.p.A..

**De' Longhi S.p.A. o De' Longhi o Società:** De' Longhi S.p.A., con sede in Treviso, via Lodovico Seitz n. 47.

**Direttore Generale o DG:** Il direttore generale di De'Longhi S.p.A. nominato dal Consiglio di Amministrazione. Alla data della presente Relazione tale ruolo è ricoperto dall'ing. Nicola Serafin.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS:** I dirigenti del Gruppo (diversi dal Direttore Generale) individuati dal Consiglio di Amministrazione che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo De' Longhi.

Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione - da ultimo nella seduta del 14 marzo 2025 - ha confermato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre al Direttore Generale, il *Chief Commercial Officer*, la *Chief Corporate Services Officer*, il *Chief Financial Officer*, la *Chief Information Officer*, la *Chief Marketing Officer*, il *Chief Operations Officer*, la *Chief People Officer* e il *Chief Planning and Control Officer*.

**Euronext Milan:** Il mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..

**Gruppo De' Longhi o Gruppo:** L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di De' Longhi S.p.A..

**MBO:** La componente variabile annuale della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore Esecutivo ovvero di un contratto di lavoro dipendente con la qualifica di dirigente, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, illustrata al paragrafo 3.5 della Sezione I della presente Relazione.

**Opzioni:** Le opzioni assegnate ai beneficiari dei Piani di *Stock Options*.

**Piano di Sostenibilità De' Longhi:** Il piano di sostenibilità del gruppo De'Longhi incluso nel *Business Plan* 2024-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18 gennaio 2024 (reperibile in estratto nel sito internet [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com), sezione "Sostenibilità" - "Documenti").

**Piano di Stock Options 2020-2027:** Il "Piano di Stock Options 2020-2027" riservato all'Amministratore Delegato della Società e ad un ristretto numero di *top manager* del Gruppo De' Longhi approvato dall'Assemblea del 22 aprile 2020.

**Piano Di Performance Shares 2024-2026:** Il piano di incentivazione a medio/lungo termine basato su strumenti finanziari denominato "Piano di Performance Shares 2024-2026" riservato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ad un ristretto numero di *top manager* del Gruppo De' Longhi approvato dall'Assemblea del 19 aprile 2024.

**Piano LTI Cash 2021-2023:** Il piano di incentivazione monetario denominato "Piano LTI Cash 2021-2023" riservato al *top management* e alle risorse chiave del Gruppo De' Longhi approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 luglio 2021, giunto al termine il 31 dicembre 2023.

**Politica di Remunerazione o Politica:** La politica annuale in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, approvata per l'esercizio 2025 dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2025 su proposta del CRN, sentito il parere del Collegio Sindacale, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2025.

**Politiche di Diversità:** Le "Politiche sulla diversità per i componenti degli organi sociali di De' Longhi S.p.A." approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2019, aggiornate, da ultimo, in data 6 febbraio 2025.

**Procedura OPC:** La “*Procedura sulle operazioni con parti correlate del Gruppo De’ Longhi S.p.A.*” predisposta ai sensi del Regolamento Consob n. 17221/2010, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società nella versione *pro tempore* vigente.

**Regolamento Emittenti:** Il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Regolamento OPC:** Il “*Regolamento operazioni con parti correlate*” adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche ed integrazioni.

**Retribuzione Annuale Lorda o RAL:** La componente fissa annua lorda della remunerazione per gli Amministratori che hanno in essere un rapporto di lavoro dipendente con la Società o con una delle altre società del Gruppo nonché per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**Testo unico della Finanza o TUF:** Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) e successive modificazioni ed integrazioni.



# Executive Summary

01

SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2025

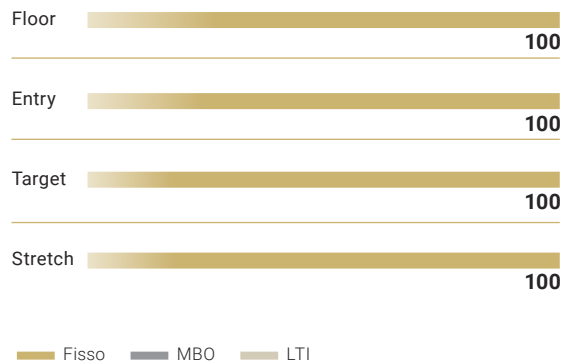
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPONDI NELL'ESERCIZIO 2024 ED ALTRE INFORMAZIONI

<b>Retribuzione/ Componente Fissa</b>	Garantire un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività ricompensando il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul business, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di copertura/eccellenza dimostrato/raggiunto e la qualità della prestazione. Rispetta i principi di equità, pari opportunità e non discriminazione. Deve assicurare equità interna e competitività rispetto al mercato esterno, per attrarre e trattenere le risorse chiave. Fissata in base a contratto individuale nel rispetto di eventuali contratti nazionali. Può essere soggetta a revisione annuale.		
<b>Presidente, VP e AD, DG, DRS</b>			
Valore in funzione della posizione.			
<b>Patto di non concorrenza</b>	Divieto di prestare attività di qualsivoglia natura a favore di concorrenti della Società e del Gruppo Divieto di distrazione di dipendenti della Società e del Gruppo Divieto di storno di clienti della Società e del Gruppo		
<b>DG, COO e CMO</b>			
Corrispettivo definito in relazione agli obblighi previsti da patto (durata, ambito territoriale di applicazione, ampiezza dei vincoli).			
<b>Retribuzione Variabile Annuale (MBO)</b>	Riconosce i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e performance. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di performance finanziari e non finanziari, inclusi obiettivi ESG, approvati dal CdA su proposta del CRN, sentito il Collegio Sindacale, collegati agli obiettivi del budget annuale. Sono previsti meccanismi di stretch target/overachievement di obiettivi chiave per la Società che premiano il raggiungimento di risultati di eccellenza, superando gli obiettivi definiti.		
	<b>VP e AD, DG</b>	<b>AD in relazione a ruolo DRS della Società</b>	
		<b>DRS (inclusa CCSO)</b>	
<b>VP e AD:</b> 75% della Retribuzione Fissa fino ad un massimo del 150% della stessa <b>DG:</b> 50% della Retribuzione Fissa fino ad un massimo dell'100% della stessa		75% della Retribuzione Fissa fino ad un massimo del 150% della stessa	
		30% della Retribuzione Fissa fino ad un massimo dell'60% della stessa	
<b>Ricavi Netti</b>	(30%)	<b>Ricavi Netti</b>	(30%)
<b>EBITDA</b>	(25%)	<b>EBITDA</b>	(25%)
<b>Free Cash Flow</b>	(20%)	<b>Free Cash Flow</b>	(20%)
<b>ESG KPIs</b>	(15%)	<b>Professional Division Net Revenues</b>	(15%)
<b>Quote di mercato</b>	(10%)	<b>Professional Division EBITDA</b>	(10%)
<b>Clausola di Clawback / Malus:</b> esercitabile entro 3 anni.			

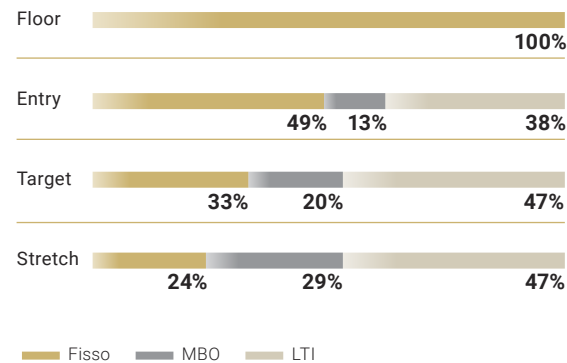
<b>Retribuzione Variabile a lungo termine</b>	Riconoscere i risultati conseguiti in un orizzonte temporale di medio lungo termine, allineando gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti e degli investitori, consentendo di attrarre e trattare risorse di talento e qualità.	
	<b>Piano di Performance Shares 2024-2026 (in caso di approvazione da parte dell'Assemblea del 19 aprile 2024)</b>	<b>Piano di Stock Options 2020-2027</b>
	<b>Un ristretto numero di Top Manager della Società Il Presidente non è incluso tra i beneficiari del Piano</b>	<b>Un ristretto numero di Top Manager della Società e del Gruppo Presidente e VP/AD e CCSO non sono inclusi tra i beneficiari del Piano</b>
	Approvato dall'Assemblea del 19 aprile 2024, premia il raggiungimento degli obiettivi di performance previsti nonché l'apprezzamento del valore del titolo De'Longhi su Euronext Milan	Approvato dall'Assemblea del 22 aprile 2020, premia l'apprezzamento del valore del titolo De'Longhi su Euronext Milan.
	Numero di azioni assegnate in funzione di moltiplicatori dei compensi fissi 2024 definiti con riferimento al ruolo ricoperto	Numero di opzioni assegnate in funzione della posizione / ruolo ricoperto
	Sono previsti i seguenti obiettivi di performance finanziari e non finanziari predeterminati e misurabili da raggiungere nel triennio 2024-2026 per la maturazione del diritto a ricevere azioni della società a titolo gratuito	Non sono previsti dal piano ulteriori obiettivi di performance finanziari e non finanziari predeterminati e misurabili da raggiungere diversi dall'apprezzamento del valore azione De' Longhi su Euronext Milan, essendo gli stessi previsti dal piano LTI Cash 2021-2023 scaduto a dicembre 2023
	<b>Obiettivi di Performance</b>	
	EBITDA Cumulato	(35%)
	Ricavi Cumulati	(35%)
	Free Cash Flow Cumulato	(20%)
	TSR DLG vs TSR FTSE Mid Cap	(10%)
	<b>Fattore di Correzione</b>	
	Obiettivi ESG	-15% / neutral / +15%
	Cap PPS 2024-2026	140%
	<b>Periodo di "Holding"</b> A fronte della vendita con la modalità c.d. "sell to cover" è previsto un Periodo di Holding della durata di 24 mesi sul 50% delle Azioni Nette, durante il quale le suddette non potranno essere trasferite e/o cedute	<b>Periodo di "Holding"</b> A fronte dell'esercizio delle Opzioni con la modalità c.d. "sell to cover", il 55% del residuo delle Azioni non vendute sarà assoggettato ad un Periodo di Holding della durata di 24 mesi (opzioni con periodo di vesting maggio 2020-aprile 2023) ovvero 12 mesi (opzioni con periodo di vesting maggio 2020-aprile 2024), durante il quale le suddette Azioni non potranno essere trasferite e/o cedute
<b>Benefit non monetari</b>	Parte del pacchetto retributivo, è finalizzato a migliorare il benessere dei beneficiari ed eventualmente di loro familiari, tenuto conto anche delle condizioni individuali dei singoli.	
	<b>Dirigenti della Società</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auto aziendale</li> <li>Assicurazione Spese Mediche Integrativa FASI</li> <li>Copertura assicurativa Rischi Viaggio</li> <li>Copertura assicurativa per IPM</li> <li>Eventuale messa a disposizione alloggio</li> <li>Eventuale rimborso spese scolastiche figli</li> </ul>	

<b>Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro</b>	Regolamenta le indennità da erogare agli Amministratori Esecutivi e/o ai DRS in caso di dimissioni, licenziamento non per giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro.	
<b>Presidente, VP e AD</b>	<b>DG</b>	<b>DRS</b> (incluso il Vice Presidente ed Amministratore Delegato in relazione al suo rapporto di lavoro quale DRS della Società)
Non prevista	In caso di cessazione ad iniziativa aziendale per ragioni oggettive: indennità pari a 24 mensilità di retribuzione, comprensiva del diritto al preavviso, calcolata tenendo conto del TEI (Trattamento Economico Individuale) quale dirigente della Società e della media di quanto percepito a titolo di MBO negli ultimi tre anni del rapporto di lavoro. Successivamente al 31 luglio 2025 non è previsto ulteriore conguaglio riferito al Patto di Non Concorrenza in essere.	Non sono previsti accordi individuali che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o per altra causa. In caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società, per il periodo di preavviso e le eventuali indennità supplementari valgono le previsioni del CCNL.
<b>PAY-MIX</b>	Mix retributivo tra componente fissa, componente variabile di breve termine e componente variabile di medio lungo termine, determinato al fine di assicurare coerenza e collegamento tra la strategia della Società, la strategia ed i target di sostenibilità rappresentati nel Piano della Sostenibilità e gli obiettivi di performance a cui è legata la maturazione dei sistemi di incentivazione variabile in essere, al fine di assicurare il perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a medio lungo termine degli azionisti ed al successo sostenibile della Società	

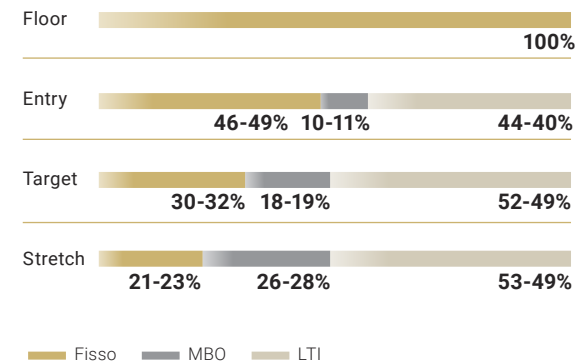
## Presidente e Vice Presidente



## AD

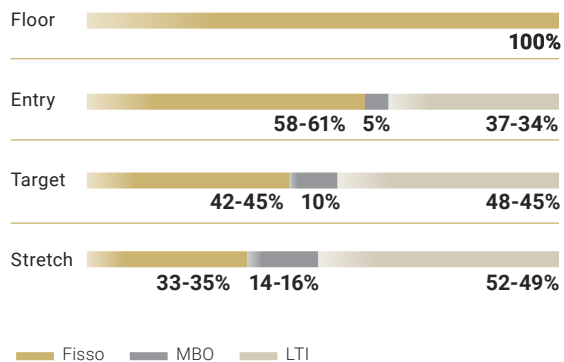


## DG

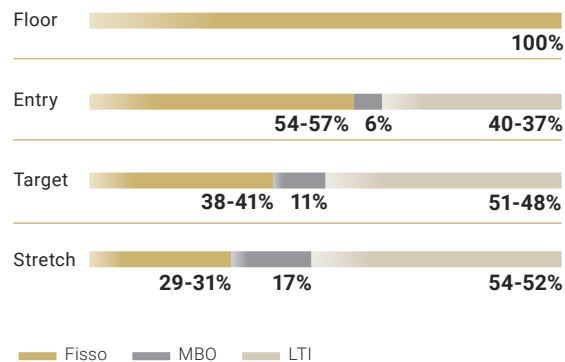




## CCSO



## DRS



Note: (i) la remunerazione fissa di Presidente e Vice Presidente, AD e CCSO include tutti gli emolumenti fissi di competenza nella Società che redige il bilancio ed i compensi da controllate e collegate; (ii) per tutti i beneficiari di sistemi di incentivazione a medio/lungo termine (LTI) le % indicate nelle tabelle riflettono i range di assegnazione relativi alla partecipazione al Piano di *Performance Shares* 2024-2026 approvato dall'Assemblea del 19 aprile 2024 (componente valorizzata avendo a riferimento le *target opportunity* previste dalla Politica). La rappresentazione non considera i benefici non monetari. Le percentuali ed i valori relativi alla MBO dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale sono riferiti all'ipotesi di percentuale massima a livello target prevista dalla Politica.



La presente "Relazione Annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti" (nel seguito, la "Relazione") è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi, in data 14 marzo 2025, in osservanza dei vigenti obblighi normativi e regolamentari previsti, in particolare, dall'art. 123-ter del TUF nonché dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e dai relativi schemi di disclosure, come modificati ed integrati in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II).

La Relazione illustra:

- nella **Sezione I**, la Politica adottata per l'esercizio 2025 per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Sindaci (fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ.), nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e le procedure utilizzate per l'adozione ed attuazione della Politica stessa;
- nella **Sezione II** (articolata in due parti): nella **Prima Parte**, la rappresentazione dei compensi erogati dalla Società con riferimento a ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2024 degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con evidenza anche di informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei componenti degli organi sociali rispetto ai risultati della Società, nonché alla remunerazione annua lorda media dei dipendenti; nella **Seconda Parte (i)** il dettaglio dei compensi corrisposti o maturati nell'esercizio 2024 a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla presente Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché **(ii)** le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati o dai loro figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Ai fini di una migliore comprensione dei contenuti della presente Relazione, si precisa che la Società è una *holding* che svolge attività di gestione di partecipazioni e di servizi centralizzati a favore di società controllate.

La presente Relazione:

- a.) è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com) (sezione "Governance"-"Organi sociali"- "Assemblea Aprile 2025"), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO consultabile all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024 (in particolare, il **28 marzo 2025** tenuto conto del rinnovo degli organi sociali che l'Assemblea sarà chiamata a deliberare);
- b.) è poi sottoposta all'Assemblea ai sensi e per gli effetti di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, nonché ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e della relativa previsione contenuta nella Procedura OPC.

<sup>1</sup> La Relazione sarà resa disponibile sul sito internet della Società per almeno dieci anni, fermo restando il divieto circa l'accessibilità ai dati personali contenuti nella Sezione II della Relazione, decorso tale periodo.

# 01

## SEZIONE I

Politica in materia  
di Remunerazione  
per l'esercizio 2025



# 1. Finalità e principi della politica

## 1.1 Finalità

La Politica di Remunerazione di De' Longhi S.p.A. è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine degli azionisti e alla sostenibilità della Società e del Gruppo in quanto consente di:

- i.) allineare gli interessi del *top management* con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore nel lungo termine a loro beneficio, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e *performance*;
- ii.) focalizzare l'azione del *management* sul perseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine, concentrando gli sforzi sulle *performance* industriali del Gruppo anche ai fini dell'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan;
- iii.) attrarre, motivare, sviluppare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*, sulla base di pacchetti retributivi competitivi rispetto al mercato esterno definiti tenendo conto delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, con ciò favorendone la fidelizzazione e la permanenza nel Gruppo;
- iv.) riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale e collettivo dei *manager*.

Tali finalità costituiscono storicamente il punto di riferimento fondamentale nella definizione delle politiche retributive della Società e del Gruppo De' Longhi.

La Politica di Remunerazione assicura coerenza e collegamento tra:

- la strategia della Società, espressa nel *Business Plan 2024-2026* approvato dal Consiglio di Amministrazione;

- la strategia nonché i target di sostenibilità (identificati per dare concretezza al proprio impegno in materia) previsti nel Manifesto di Sostenibilità;
- gli obiettivi di *performance* previsti dalla Società con riferimento ai sistemi di incentivazione variabile a breve e medio/lungo termine adottati ed applicabili a beneficio degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, comma 3-bis del TUF e art. 84-*quater*, comma 2-bis del Regolamento Emittenti) lo schema riportato di seguito indica come i sistemi di incentivazione variabile previsti dalla Politica contribuiscano al perseguimento della strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e al successo sostenibile della Società, attraverso la focalizzazione ed incentivazione di amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

De' Longhi persegue una progressiva integrazione dei temi di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* all'interno della strategia aziendale, della gestione dei rischi e dei processi di remunerazione, promuovendo un approccio sistemico e trasparente.

Al fine di concretizzare l'impegno verso la sostenibilità ambientale, la Società ha scelto di aderire all'iniziativa *Science Based Targets* (SBT), intraprendendo un percorso di riduzione delle emissioni di carbonio, in linea con i più rigorosi standard scientifici.

Il Gruppo è garante del rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, equità e non discriminazione di alcun genere previsti dal proprio Codice Etico. Detto impegno risulta ulteriormente avvalorato dalla partecipazione di De' Longhi al *Global Compact* delle Nazioni Unite (UNGC), iniziativa volontaria che la Società ha adottato per contribuire alla promozione di una economia globale sostenibile, attraverso l'implementazione di pratiche responsabili in tema di diritti umani, tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, ambiente e anticorruzione.

STRATEGIA DI GRUPPO - BP2024-2026	MBO 2025	Performance Shares 2024- 2026
<b>4 PRINCIPI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Migliorare nei confronti dei concorrenti</li> <li>• Ridistribuire le risorse</li> <li>• Sfruttare gli investimenti</li> <li>• Semplificare</li> </ul>	<b>Targets finanziari</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricavi netti</li> <li>• EBITDA</li> <li>• Free Cash Flow</li> </ul> <b>Targets non finanziari</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quote di mercato</li> </ul>	<b>Targets finanziari</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricavi netti cumulati</li> <li>• EBITDA cumulato</li> <li>• Free Cash Flow cumulato</li> <li>• TSR DLG vs TSR FTSE Mid Cap Italia</li> </ul>
<b>6 STRATEGIC ENABLERS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo dei talenti</li> <li>• Sostenibilità</li> <li>• Innovazione</li> <li>• Trasformazione Digitale</li> <li>• Attivazione dei Media e dei Mercati</li> <li>• Eccellenza operativa</li> </ul>	<b>Targets ESG</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riduzione dell'impatto sull'ambiente dei prodotti</li> <li>• Certificazione ISO45001 degli stabilimenti produttivi</li> <li>• Programma DE&amp;I: progetto mappatura dei ruoli e pay equity</li> </ul>	<b>Targets ESG</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• certificazione ISO 450001 degli stabilimenti produttivi</li> <li>• Presentazione SBTi targets Scope 1, 2 e 3 e strategia di riduzione delle emissioni</li> <li>• incremento % donne in posizioni di senior management</li> <li>• progetti di efficienza energetica delle macchine da caffè mercati EU</li> <li>• riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti</li> </ul>
<b>2 ACCELERATION WORKSTREAMS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• E-Commerce</li> <li>• Nutribullet</li> </ul>		

## 1.2. Principi Generali

In considerazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori, incluso l'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e raccomandazioni dettati anche dal Codice di *Corporate Governance* al quale De' Longhi aderisce:

- compensi degli amministratori non esecutivi commisurati alla competenza, alla professionalità ed all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti, anche in relazione alla partecipazione ai comitati endoconsiliari;
- struttura retributiva per gli amministratori con deleghe, incluso l'Amministratore Delegato, per il Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, adeguatamente bilanciata al fine di assicurare l'imprescindibile coerenza tra gli obiettivi strategici, la politica di gestione dei rischi della Società e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, e di una componente variabile, rappresentativa di una parte significativa della remunerazione complessiva, definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve e medio/lungo periodo, avendo riguardo anche all'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan;
- coerenza della remunerazione complessiva, per ciascuna tipologia di ruolo, rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe e per significatività del *panel* competitivo selezionato, attraverso specifiche analisi di comparazione retributiva effettuate anche con il supporto di primarie società di consulenza;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo, definiti in modo da assicurare la loro coerenza con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuovere il successo sostenibile; tali obiettivi comprendono, ove rilevanti, anche parametri non finanziari, finalizzati alla remunerazione delle *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio/lungo periodo, in relazione ai risultati conseguiti;

- diversa modulazione tra componente fissa annuale e retribuzione variabile di breve periodo (MBO) in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alle responsabilità attribuite, al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio/lungo termine;
- applicazione alle somme maturate a titolo di componente variabile di meccanismi di correzione *ex post* ("claw back" e "malus");
- revisione periodica dei pacchetti retributivi sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo, delle condizioni di lavoro e della competitività e attrattiva delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato;
- *benefit* in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite;
- definizione di regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità, *benefit*, contratti di consulenza e per il trattamento delle componenti variabili della remunerazione in caso di cessazione del mandato di amministrazione o del rapporto di lavoro qualora in essere;
- fatto salvo quanto previsto dall'art. 2402 del cod. civ., compensi dei membri del Collegio Sindacale adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, nonché alla sua situazione.

## 1.3. Ambito di applicazione e durata

La Politica stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attiene la Società in materia di remunerazione e si applica agli Amministratori, incluso l'Amministratore Delegato, al Direttore Generale, ai Sindaci, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compreso il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) e al responsabile della funzione di *Internal Audit* della Società ("**Responsabile Internal Audit**").

Il Consiglio di Amministrazione della Società, da ultimo nella seduta del 14 marzo 2025, ha confermato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al Direttore Generale), il *Chief Commercial Officer*, la *Chief Corporate Services Officer*, il *Chief Financial Officer*, la *Chief Information Officer*, la *Chief Marketing Officer*, il *Chief Operations Officer*, il *Chief People Officer* ed il *Chief Planning and Control Officer*.

La Politica è stata predisposta in linea con i contenuti dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A (schemi 7-*bis* e 7-*ter*), nonché dei principi e delle raccomandazioni in tema di remunerazione dettate dal Codice di *Corporate Governance* al quale la Società aderisce; nella definizione della Politica si è inoltre tenuto conto delle raccomandazioni 2025 formulate in materia dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. e riportate nella lettera del 17 dicembre 2024 inviata al Presidente della Società dal Presidente del comitato medesimo, in allegato alla Relazione recante gli esiti dell'"XII Rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina" pubblicato dal Comitato per la *Corporate Governance* il 17 dicembre 2024.

Le società direttamente ed indirettamente controllate da De' Longhi determinano le politiche retributive applicando principi e linee guida analoghi a quelli della Società.

La Politica di Remunerazione è riferita all'esercizio 2025 ed ha, pertanto, durata annuale.

## 1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di Remunerazione 2025 si pone in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quella approvata ed applicata nell'esercizio precedente, da cui si discosta solo per quanto riguarda la definizione della remunerazione per la partecipazione ai comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione al suo interno. In particolare, considerando l'efficacia della soluzione adottata da lungo tempo dal Consiglio di Amministrazione nell'assegnazione della remunerazione ai membri dei comitati endoconsiliari, si è ritenuto opportuno prevedere, nella nuova Politica, l'attribuzione ai membri dei comitati esclusivamente di gettoni di presenza, escludendo la possibilità di riconoscere un importo fisso.

## 2. La Governance del processo di Remunerazione

### 2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti

La Politica di Remunerazione di De' Longhi è definita in coerenza con le previsioni normative e in considerazione di quelle statutarie, secondo le quali:

- **l'Assemblea:**

- determina i compensi spettanti a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- delibera, con voto vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del TUF, sulla Politica di Remunerazione esposta nella Sezione I della Relazione;
- delibera, in senso favorevole o contrario ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF, sui compensi corrisposti o maturati nell'esercizio precedente riportati nella Sezione II della Relazione; la deliberazione non è vincolante e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2 del TUF;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica di Remunerazione;
- delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;

- il Consiglio di Amministrazione:

- esaminare le proposte del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri eventuali amministratori che ricoprono particolari cariche e del Direttore Generale; il Consiglio di Amministrazione altresì esamina le proposte del Comitato Remunerazioni e Nomine e determina il compenso da

riconoscere agli amministratori per la partecipazione ai comitati endoconsiliari;

- con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine: (i) elabora, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, nonché dei principi e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, la Politica di Remunerazione della Società, applicando una procedura trasparente e assicurando che la stessa sia funzionale al perseguimento del successo sostenibile e tenga conto della necessità di disporre, di trattenere e motivare persone dotate di competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; (ii) assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri della Politica di Remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni e Nomine, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e, su delega dell'Assemblea, ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il Collegio Sindacale per le parti di competenza;
- predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni e Nomine, i piani di incentivazione a medio/lungo termine "*cash*" e ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il Collegio Sindacale per le parti di competenza;
- istituisce al proprio interno un Comitato Remunerazioni e Nomine con funzioni propositive e consultive nonché con il compito di svolgere adeguata attività istruttoria nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni dettati

dal Codice di *Corporate Governance* e definisce le regole nonché le eventuali procedure che si rendessero opportune per il funzionamento del Comitato stesso, in particolare al fine di assicurare un'efficace gestione dell'informativa da fornire prima delle sue riunioni.

In linea con la *governance* della Società, il Consiglio di Amministrazione inoltre:

- esamina le proposte del Comitato Remunerazioni e Nomine sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi o che ricoprono particolari cariche e del Direttore Generale nonché definisce gli obiettivi e approva i risultati aziendali e i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori e del Direttore Generale, ove prevista;
- definisce, su proposta dell'Amministratore Delegato, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione del Responsabile *Internal Audit*, in coerenza con le politiche aziendali;
- in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o con il Direttore Generale, rende note mediante un comunicato stampa, diffuso al mercato ad esito di processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, le informazioni dettagliate raccomandate dal Codice di *Corporate Governance* e dall'Autorità di Vigilanza;

- **il Comitato Remunerazioni e Nomine:**

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nei termini previsti dalla legge, la "*Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti*" di cui all'art. 123-ter del TUF e, in particolare, la politica di remunerazione degli

amministratori, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché, tenendo conto dell'art. 2042, cod. civ., dei sindaci e, per la presentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio;

- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la conformità complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori, del direttore generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché, tenendo conto dell'art. 2042, cod. civ., dei sindaci adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato per il tramite del *Chief People Officer* di Gruppo; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;

- d) formula proposte o esprime pareri relativi alla remunerazione dei componenti dei comitati costituiti dal Consiglio di Amministrazione al suo interno;
- e) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- f) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione di: (i) piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e (ii) piani di incentivazione a medio/lungo termine "cash";
- g) svolge gli ulteriori compiti in materia di remunerazione che si rendessero necessari in considerazione della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea, ovvero in applicazione delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*;
- h) svolge i compiti richiesti al Comitato dalla Procedura OPC;

- i) può richiedere al Consiglio di Amministrazione la messa a disposizione delle risorse necessarie per l'adempimento dei compiti ad esso attribuiti; in particolare, nei termini di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, può ricorrere, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio; pertanto, tali consulenti non devono, a titolo esemplificativo, esercitare attività rilevanti a favore della funzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, degli azionisti di controllo di De' Longhi o di amministratori o dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato Remunerazioni e Nomine prima del conferimento del relativo incarico, applicando le eventuali modalità indicate dalla normativa *pro tempore* vigente.



- **l'Amministratore Delegato:**

- sottopone al Comitato Remunerazioni e Nomine proposte di piani di incentivazione a medio/lungo termine, inclusi eventuali piani basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuva il Comitato nell'elaborazione dei medesimi;
- su mandato del Consiglio di Amministrazione predispone e implementa, nel rispetto delle linee guida in materia di politica retributiva approvate e avvalendosi della collaborazione del Direttore Generale e della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo per il tramite del *Chief People Officer*: (i) gli interventi di politica retributiva in capo al singolo dirigente, quantificando tali interventi in considerazione della posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale, della professionalità, delle *performance*, del potenziale di sviluppo nonché del posizionamento competitivo del pacchetto retributivo rispetto al valore di mercato per il ruolo ricoperto, il tutto nel rispetto delle somme stanziata a *budget*; (ii) i sistemi di incentivazione ai quali legare la maturazione della MBO annuale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- fornisce al Comitato Remunerazioni e Nomine ogni informazione utile al fine di consentirgli di valutare l'adeguatezza, la conformità complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione;

- il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del cod. civ.; nell'esprimere il parere il Collegio Sindacale verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato Remunerazioni e Nomine al Consiglio di Amministrazione, con la Politica di Remunerazione della Società;
- su invito del Comitato Remunerazioni e Nomine partecipa attraverso il suo Presidente o altro sindaco designato, alle riunioni del Comitato medesimo alle quali possono comunque assistere tutti i sindaci.

La Politica di Remunerazione è definita a seguito di un processo formalizzato (descritto al successivo paragrafo 2.4.) che vede come protagonisti il Comitato Remunerazioni e Nomine, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.

## 2.2 Il Comitato Remunerazioni e Nomine

Il Comitato Remunerazioni e Nomine di De' Longhi (nel presente paragrafo anche il "**Comitato**") è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società, al suo interno, con deliberazione del 1° marzo 2007, confermata da ultimo nella seduta consiliare dell'11 febbraio 2021, in sede di adesione al nuovo Codice di *Corporate Governance*.

Il Comitato Remunerazioni e Nomine attualmente in carica per il triennio 2022-2024 - e che pertanto verrà in scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2024, in programma per il 30 aprile 2025 - è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 aprile 2022, a seguito del rinnovo dell'organo amministrativo deliberato in pari data dall'Assemblea; in linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance*, il Comitato è composto dai seguenti amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti ai sensi del TUF e del Codice:

- Ing. CARLO GROSSI - amministratore indipendente con funzioni di Presidente;
- Ing. FERRUCCIO BORSANI - amministratore indipendente;
- Dott. CARLO GARAVAGLIA - amministratore non esecutivo.

Nel rispetto dei principi dell'autodisciplina, la composizione del Comitato ha garantito e garantisce nella sua composizione attuale la presenza di soggetti che, in considerazione delle loro esperienze professionali, sono in possesso delle necessarie conoscenze ed esperienze in materia finanziaria nonché di politiche retributive, avendo la maggioranza dei suoi componenti partecipato ai comitati per la remunerazione di altre società quotate.

Nella seduta del 20 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha conferito al Comitato i compiti e le funzioni (consultive e propositive, previa istruttoria) ad esso attribuiti dal "Regolamento del Comitato Remunerazioni e Nomine" approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del comitato stesso, nella seduta del 30 giugno 2021 e successivamente modificato nella seduta del 9 novembre 2023 (il "**Regolamento**"), ivi compresi quelli attribuiti allo stesso dalla Procedura OPC; in particolare, il Comitato è chiamato a svolgere: (a) le funzioni che gli artt. 4 e 5 del Codice di *Corporate Governance* attribuiscono rispettivamente al comitato nomine e al comitato remunerazioni, nonché (b) limitatamente alle operazioni con parti correlate di minoranza aventi ad oggetto la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità

Strategiche, il ruolo e le competenze rilevanti che la Procedura OPC, nel rispetto della normativa regolamentare vigente in materia di operazioni con parti correlate, attribuisce al comitato costituito da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti.

Nello specifico, in relazione ai compiti e alle funzioni attribuitigli, il Comitato Remunerazioni e Nomine è chiamato a svolgere:

- in materia di remunerazione, i compiti e le funzioni elencati al precedente paragrafo 2.1 della presente Relazione;
- in materia di nomine i seguenti compiti e funzioni:
  - formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso nonché dei suoi comitati ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna, tenendo conto anche delle Politiche di Diversità;
  - esprimere, se del caso, raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri) o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore della Società, anche tenendo conto dell'impegno derivante dal ruolo ricoperto;
  - esprimere raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito all'autorizzazione, in via generale e preventiva, da parte del Consiglio di deroghe al divieto di concorrenza da parte degli amministratori previsto dall'art. 2390, cod. civ. e rispetto a eventuali fattispecie problematiche;
  - proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione;
  - supportare il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio, nella definizione e nell'aggiornamento delle Politiche di Diversità;
  - istruire e supervisionare, per conto del Consiglio di Amministrazione, il processo di autovalutazione del Consiglio stesso e dei comitati, supportando il Presidente del Consiglio di Amministrazione nella cura dell'adeguatezza e della trasparenza del processo medesimo (c.d. *board review* o *self-assessment*);
  - supportare il Consiglio di Amministrazione,



esprimendo il proprio parere, nella predisposizione, nonché nel conseguente aggiornamento e nell'attuazione del piano per la successione dell'Amministratore Delegato, e degli eventuali altri amministratori esecutivi, adottato dalla Società che individua le procedure da seguire in caso di cessazione anticipata dall'incarico; esamina e valuta le procedure adottate per la successione del *top management* (come definito dal Codice di *Corporate Governance*) ed esprime il proprio parere al Consiglio di Amministrazione in merito alla loro adeguatezza;

- in materia di operazioni con parti correlate, le funzioni e i compiti ad esso attribuiti dalla Procedura OPC, inerenti le Operazioni di Minore Rilevanza, come definite nella Procedura OPC medesima, aventi ad oggetto la remunerazione degli amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compreso il Direttore Generale) che non rientrano in alcune delle fattispecie di esclusione previste dall'art. 10 della Procedura OPC.

La composizione del Comitato, la nomina dei suoi componenti, nonché le modalità di funzionamento, i compiti, i poteri, i doveri e i mezzi del Comitato stesso, sono disciplinati dal suddetto Regolamento.

In particolare, con riferimento al funzionamento del Comitato, il Regolamento prevede che:

- le attività del Comitato sono programmate e coordinate dal Presidente il quale ne convoca, presiede e dirige le riunioni provvedendo poi ad informare il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione consiliare utile, in merito agli argomenti trattati, alle osservazioni, alle raccomandazioni e ai pareri formulati dal Comitato nel corso delle singole riunioni. In caso di sua assenza o di suo impedimento, le funzioni del Presidente vengono svolte dal componente più anziano di età se in possesso dei requisiti di indipendenza o, altrimenti, dall'altro componente indipendente;
- il ruolo di Segretario del Comitato (il "**Segretario**") è svolto dal *Chief People Officer* di Gruppo (ruolo attualmente ricoperto dal dott. Roberto Ceschin); il Segretario supporta il Presidente nell'espletamento delle attività di: (i) calendarizzazione delle riunioni e di formazione dell'ordine del giorno (assicurando il coordinamento delle proposte da sottoporre al Comitato con le attività degli altri comitati endoconsiliari e del Consiglio di Amministrazione); (ii) convocazione delle riunioni; (iii) raccolta ed inoltro agli altri componenti della documentazione a supporto della trattazione delle materie



all'ordine del giorno; (iv) verbalizzazione delle riunioni del Comitato e (v) predisposizione delle comunicazioni del Presidente del Comitato verso il Consiglio di Amministrazione;

- alle riunioni del Comitato può partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco Effettivo da questi designato, e comunque tutti gli altri componenti del Collegio Sindacale e, su invito del Presidente del Comitato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, gli altri amministratori, nonché previa informativa all'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia, per fornire le informazioni e le valutazioni di competenza, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno;
- le funzioni Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo e Affari Societari supportano il Comitato, in relazione alle rispettive competenze, nello svolgimento dell'attività istruttoria relativa alle materie di competenza del Comitato medesimo;
- il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, secondo il calendario dallo stesso definito su proposta del suo Presidente, e comunque ogni volta che il Presidente stesso lo ritenga opportuno o gli venga richiesto per iscritto da almeno uno degli altri componenti, con indicazione delle materie da inserire all'ordine del giorno, ovvero dall'Amministratore Delegato. Il Comitato dovrà in ogni caso riunirsi prima di ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione il cui ordine del giorno preveda argomenti relativi a taluna delle materie di propria competenza;
- il Comitato si riunisce presso la sede sociale o altrove, su convocazione inviata a tutti i componenti del Comitato almeno 3 giorni prima dell'adunanza tramite caricamento dell'avviso di convocazione nella sezione riservata al Comitato della piattaforma digitale per la gestione della documentazione consiliare di cui la Società si è dotata (la "**Piattaforma**"). In caso di impossibilità di utilizzo della Piattaforma, l'avviso è inviato eccezionalmente via e-mail o tramite altro mezzo di comunicazione elettronico, agli indirizzi indicati da ciascun destinatario. Nell'avviso di convocazione devono essere indicati gli argomenti oggetto della riunione, la data, l'ora e il luogo della riunione (di norma la sede della Società); nel caso in cui la riunione sia convocata esclusivamente mediante mezzi di telecomunicazione, l'avviso di convocazione può non indicare un luogo fisico della riunione e deve indicare le modalità di collegamento. Fatta

eccezione per quest'ultimo caso, la riunione si considera tenuta nel luogo indicato nell'avviso di convocazione in cui dovrà trovarsi il Segretario. Copia dell'avviso è inviata al Presidente del Collegio Sindacale e agli altri sindaci effettivi, sempre mediante caricamento nella sezione della Piattaforma riservata al Comitato, nonché, se del caso, al segretario del Consiglio di Amministrazione affinché quest'ultimo possa verificare l'inserimento all'ordine del giorno delle materie da trattare in relazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. Si intende in ogni caso validamente costituita la riunione alla quale, pur in assenza di una formale convocazione, partecipino tutti i componenti del Comitato;

- il Comitato può riunirsi in videoconferenza o teleconferenza, anche in via esclusiva, ed è ammessa la partecipazione mediante tali mezzi di telecomunicazione, a condizione che (i) sia garantito a tutti i partecipanti di essere identificati, seguire la discussione, intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati, esprimere oralmente il proprio avviso, visionare, ricevere o trasmettere la documentazione, e (ii) sia assicurata la contestualità dell'esame degli argomenti affrontati e della deliberazione;
- l'eventuale documentazione relativa alle materie all'ordine del giorno è messa a disposizione dei componenti del Comitato, da parte del Segretario, tramite caricamento nella sezione della Piattaforma riservata al Comitato almeno 2 giorni lavorativi precedenti la data della riunione, salvo casi di necessità e urgenza al ricorrere dei quali la documentazione deve comunque essere inoltrata almeno 24 ore precedenti la riunione, previa comunicazione ai destinatari del caricamento della documentazione nella Piattaforma, mediante messaggio di posta elettronica;
- le riunioni del Comitato sono validamente costituite in presenza della maggioranza dei componenti in carica e le relative determinazioni devono ottenere la maggioranza dei voti dei componenti presenti. In caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione;
- di ogni riunione viene redatto dal Segretario apposito verbale. Al fine di supportare le attività di verbalizzazione le riunioni del Comitato possono essere registrate a mezzo di dispositivi audio e/o video nel rispetto di quanto disposto dal "*Regolamento per la disciplina delle registrazioni audio/video delle riunioni consiliari e dei comitati*" adottato dalla Società. Le bozze dei verbali vengono sottoposte al Presidente e agli altri componenti del Comitato, nonché ai sindaci che hanno partecipato alla riunione, per loro eventuali osservazioni,

recepite le quali il verbale viene considerato approvato da tutti i componenti. I verbali sono trascritti in un apposito registro conservato presso la sede della Società e sottoscritti dal Presidente (o dal componente che ne fa le veci) e dal Segretario.

Nessun amministratore di De' Longhi S.p.A. prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Ogni membro del Comitato che sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento agli argomenti in trattazione, è tenuto a renderlo noto al Comitato medesimo. Detto componente si astiene dalla votazione allorché, previa verifica delle intenzioni di voto da parte del Presidente (o dal componente che ne fa le veci) il voto di tale componente risulterebbe determinante per l'assunzione della decisione del Comitato (non considerandosi dunque tale astensione ai fini del calcolo del relativo quorum deliberativo).

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione non ha stanziato un *budget ad hoc* a disposizione del Comitato Remunerazioni e Nomine, ma, come previsto dal Regolamento, il Comitato può richiedere al Consiglio di Amministrazione la messa a disposizione delle risorse necessarie per l'adempimento dei propri compiti; in particolare, di volta in volta, nei termini stabiliti dal Consiglio, il Comitato può ricorrere, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. In tali ipotesi il Comitato Remunerazioni e Nomine verifica preventivamente che gli stessi non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

## Attività svolte nel 2024

Nel corso dell'esercizio 2024 il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito complessivamente 13 (tredici) volte (in particolare, in data 16 gennaio, 5, 15, 22 e 26 febbraio, 5 e 7 marzo, 19 e 24 aprile, 10 ottobre, 5, 8 e 22 novembre), registrando la partecipazione di tutti i suoi componenti (100%) a 10 (dieci) sedute e di due componenti su tre (66,6%) a 3 (tre) sedute. La durata media di ciascun incontro è stata di circa 2 ore e 20 minuti.

A tutte le riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine ha partecipato almeno un componente del Collegio Sindacale, nonché, su invito del Presidente ed in qualità di segretario del Comitato, il *Chief People Officer* di Gruppo.

Su specifici argomenti all'ordine del giorno, ad alcune riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine hanno partecipato, su

invito del Presidente del Comitato medesimo, soggetti che non ne sono membri (in particolare, l'Amministratore Delegato, le componenti del Comitato Controllo e Rischi nonché, previa informativa all'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, il *Chief Planning and Control Officer*, la *Chief Corporate Services Officer*, il *Group General Counsel*, la *Corporate Affairs Manager*, il *Global R&D Director*, la *Group Sustainability Director* e l'*Investor Relator* e Direttore Comunicazione Esterna, oltre che all'occorrenza consulenti esterni della Società).

Con riferimento alle **funzioni attribuitegli in materia di remunerazione**, nel corso dell'esercizio 2024 il Comitato ha condotto, tra l'altro, le seguenti attività: (i) predisposizione del nuovo sistema di incentivazione a medio lungo termine (Piano di *Performance Shares* 2024-2026); (ii) analisi dell'“XI° Rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina” redatto dal Comitato per la *Corporate Governance* sull'evoluzione della *Corporate Governance* delle società quotate ed esame delle raccomandazioni 2024 di competenza, formulate dal Presidente del comitato stesso nella lettera del 14 dicembre 2023; (iii) definizione del piano di lavoro 2024 del Comitato relativamente alle competenze in materia di remunerazione; (iv) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti per l'esercizio 2023 con riferimento alle MBO degli amministratori esecutivi e del Direttore Generale; (v) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti con riferimento al Piano LTI Cash 2021-2023; (vi) proposta di revisione della remunerazione degli amministratori esecutivi e del Direttore Generale; (vii) definizione degli obiettivi di performance definiti con riferimento alle MBO degli amministratori esecutivi e del Direttore Generale per l'esercizio 2024; (viii) valutazione dell'adeguatezza, conformità complessiva e concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata per l'esercizio 2023; (ix) predisposizione della Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione 2024 di cui all'art. 123-ter del TUF; (x) definizione dei target degli obiettivi di *performance* del nuovo Piano di *Performance Shares* 2024-2026, approvato dall'Assemblea del 19 aprile 2024; (xi) analisi del *benchmark* retributivo degli amministratori non esecutivi e dei componenti del Collegio Sindacale; (xii) approfondimento della tematica dei piani di incentivazione monetaria basati sul differimento di una parte del *bonus* annuale maturato per un periodo di 24 / 36 mesi con co-investimento.

Con riferimento alle **funzioni attribuitegli in materia di nomine**, nel corso dell'esercizio 2024 il Comitato ha svolto, tra l'altro, le seguenti attività: (i) monitoraggio dell'applicazione delle Politiche di Diversità in vigore; (ii) analisi dell'“XI° Rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina” pubblicato dal Comitato per la *Corporate Governance* sull'evoluzione della *Corporate Governance* delle società quotate ed esame delle raccomandazioni 2024 di competenza, formulate dal Presidente del comitato stesso nella lettera del 14 dicembre 2023; (iii) definizione del piano di lavoro 2024 del Comitato relativamente alle competenze in materia di nomine; (iv) conduzione del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione con il supporto della società di consulenza indipendente Egon Zehnder International S.p.A.; (v) esame, nell'ambito delle attività previste dalla “*Succession plan policy di De' Longhi S.p.A.*”, dei risultati del processo di *assessment* condotto dalla Società con il supporto di un consulente indipendente e volto all'individuazione di persone candidabili alla successione di ruoli chiave.

Nel corso dell'esercizio 2024 il Comitato non ha svolto attività in materia di operazioni con **parti correlate**.

\*\*\*\*\*

Nei primi mesi dell'esercizio in corso il Comitato si è riunito 5 (cinque) volte, in data 20 gennaio, 3 e 24 febbraio, 10 e 12 marzo.

Nel rispetto dei principi dell'autodisciplina e conformemente a quanto previsto dal Regolamento, nel corso dell'Esercizio nessun amministratore di De' Longhi S.p.A. ha preso parte alle discussioni e alle decisioni del Comitato inerenti la formulazione di proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

## 2.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica

La definizione dell'assetto retributivo previsto dalla Politica è stata realizzata dalla Società anche sulla base di *benchmark* retributivi di mercato riferiti ad aziende ritenute comparabili condotti dalle società di consulenza indipendenti Towers Watson Italia S.r.l. e Mercer Italia S.p.A., che forniscono un supporto metodologico e di *benchmark* di mercato in materia di *Executive Compensation*. Inoltre, De' Longhi monitora i *trend* e le *best practice* del mercato.

## 2.4 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica

La Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il Collegio Sindacale. Nella redazione della stessa il Comitato Remunerazioni e Nomine si avvale della collaborazione del *Chief People Officer* di Gruppo al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking* da utilizzare per una migliore elaborazione della Politica stessa, e, come già precisato al precedente paragrafo 2.3, coinvolge, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica, la sottopone - in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF - al voto vincolante dell'Assemblea, rappresentandola nella Sezione I della Relazione che viene pubblicata e messa a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea chiamata ad esprimersi al riguardo.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF come modificato ed integrato dal decreto legislativo n. 49/2019 che ha recepito la Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II), a partire dall'Assemblea di approvazione del bilancio d'esercizio 2019, gli azionisti sono inoltre chiamati ad esprimere voto non vincolante sui compensi corrisposti o maturati nell'esercizio precedente dagli amministratori e sindaci di De' Longhi, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, riportati nella Sezione II della Relazione.

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Remunerazioni e Nomine ne ha definito - nell'esercizio delle sue funzioni - la struttura ed i contenuti nelle riunioni del 3 e 24 febbraio, e del 10 e 12 marzo 2025.

La presente Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, nella riunione del 14 marzo 2025, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

## 3. Descrizione della Politica

Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della Politica di Remunerazione in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i diversi soggetti identificati dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

### 3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

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

- amministratori esecutivi investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni; in particolare: (i) il Presidente e (ii) il Vice Presidente e Amministratore Delegato (“**Amministratori Esecutivi**”);
- amministratori non investiti di particolari cariche (“**Amministratori non Esecutivi**”).

L'attribuzione di poteri per i soli casi di urgenza ad Amministratori non vale, di per sé, a configurarli come Amministratori Esecutivi.

Ai sensi dell'art. 2389 del cod. civ. la remunerazione di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è determinata all'atto della nomina: l'Assemblea stabilisce infatti l'importo lordo annuo spettante ad ogni singolo amministratore per la durata dell'incarico.

#### 3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi

In aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1 la politica di remunerazione degli Amministratori non Esecutivi della Società prevede, nel rispetto dei principi dell'autodisciplina, l'attribuzione di un gettone di presenza predeterminato per la partecipazione ad ogni singola riunione dei comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione che viene fissato dal Consiglio medesimo.

Per gli Amministratori non Esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso.

#### 3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi

La politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi di De' Longhi prevede, in aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1, il riconoscimento di un ulteriore compenso determinato in funzione della carica ricoperta e delle rispettive responsabilità.

Tale compenso è stabilito, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ai fini della definizione di tale compenso, il Comitato Remunerazioni e Nomine valuta sia il *trend* dei risultati prodotti, sia il posizionamento competitivo del pacchetto retributivo complessivo degli Amministratori Esecutivi in relazione ai valori di mercato per ruoli analoghi tratti da un campione significativo di primarie società anche quotate, operanti nel settore di appartenenza della Società (ovvero settori contigui e/o simili), ovvero in altri contesti di *business*.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è costituita, in aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1, da:

- una **componente fissa** che garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività degli Amministratori Esecutivi in quanto ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*. L'attività degli Amministratori Esecutivi non può infatti essere compensata solo con strumenti variabili che potrebbero portare a *payout* nullo in presenza di avverse condizioni di mercato non addebitabili agli amministratori stessi.

In particolare, la componente fissa degli Amministratori Esecutivi si compone:

- di un compenso determinato dall'Assemblea, al momento della nomina, in relazione alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - di un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ.;
  - di un eventuale ulteriore compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in presenza di un rapporto di lavoro dipendente come dirigente della Società;
- ii.) una **componente variabile** legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, predeterminati e misurabili ovvero all'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan e tali da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e medio/lungo periodo.

In particolare, la componente variabile degli Amministratori Esecutivi è rappresentata da:

- una **componente variabile annua lorda (MBO)** stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione e, se in essere, in relazione al rapporto di lavoro dipendente;
- una **componente variabile a medio/lungo termine** stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale attraverso la partecipazione a piani basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea che premiano il raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendali, finanziari e non finanziari (questi ultimi compresi di specifici obiettivi ESG

predeterminati e misurabili legati alla strategia di sostenibilità del Gruppo) e l'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan.

La componente fissa attribuita con riferimento all'eventuale rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società, in considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto nel Gruppo, potrà ricomprendere somme riconosciute a titolo di patti di non concorrenza e/o patti di stabilità il cui corrispettivo sarà predeterminato in relazione alla durata e all'ampiezza dei vincoli ai patti stessi collegati; le somme riconosciute a titolo di detti patti non potranno in ogni caso superare il 50% del totale della componente fissa annua attribuita al singolo soggetto e saranno rapportate alla durata dei vincoli previsti.

In linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e le migliori pratiche di mercato, le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un sostanziale periodo di differimento legato al meccanismo di *holding period* successivamente alla maturazione dei diritti (per ulteriori dettagli al riguardo si rinvia al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance* al quale la Società aderisce, sulla componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è prevista l'applicazione, a livello contrattuale, di meccanismi di correzione *ex post* che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte (c.d. *claw-back*), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate (c.d. *malus*), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

#### a) Presidente del Consiglio di Amministrazione e Vice Presidente

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Vice Presidente è costituita da una *componente fissa* annuale lorda stabilita:

- i.) dall'Assemblea, in relazione alla funzione di componente del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina;
- ii.) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alla specifica carica ed alle eventuali deleghe attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ.

In linea con la politica di remunerazione degli anni precedenti, la remunerazione del Presidente e del Vice Presidente non prevede una componente variabile.

#### b) Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato si compone in particolare dei seguenti elementi:

- una **componente fissa annua lorda** stabilita:
  - i.) dall'Assemblea, in relazione alla sua funzione di componente del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina;
  - ii.) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ.;
  - iii.) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione all'eventuale rapporto di lavoro dipendente come dirigente della Società;
- una **componente variabile annua lorda (MBO)** legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari (questi ultimi comprensivi di specifici obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità del Gruppo), stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione e, se in essere, in relazione al rapporto di lavoro dipendente;
- una **componente variabile di medio/lungo termine**, attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, approvati dall'Assemblea (per ulteriori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

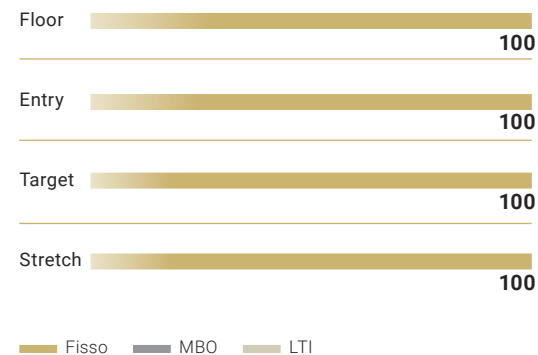
L'Amministratore Delegato, qualora nominato nel corso del mandato dal Consiglio di Amministrazione, può essere destinatario: (i) di *bonus una tantum* all'ingresso (c.d. "*sign on bonus*"), (ii) di somme elargite a titolo di rimborso spese "*per prima sistemazione*" e (iii) di somme a titolo di indennità alloggio in relazione alle particolari situazioni personali e/o familiari dei singoli.

\*/\*

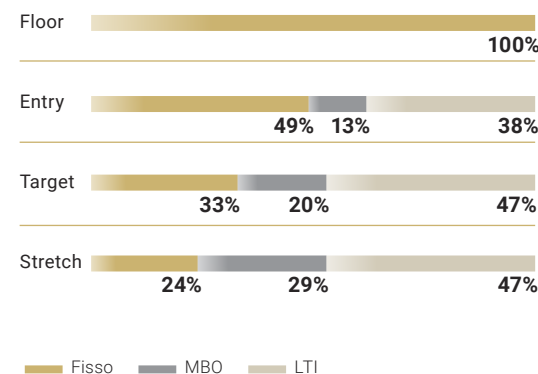
Di seguito è rappresentato per Presidente del Consiglio di Amministrazione, Vice Presidente e Amministratore Delegato il *paymix* (ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva annua) a *entry point*, target e livello

massimo che, con riguardo alla componente variabile a medio/lungo termine, tiene conto della stima del valore del beneficio atteso del Piano di *Performance Shares 2024-2026*.

## Presidente e Vice Presidente



## AD



Nota: le percentuali ed i valori relativi alla remunerazione fissa del Presidente e dell'Amministratore Delegato ricomprendono, in linea con le precedenti politiche di remunerazione, anche i compensi percepiti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione della Società (sulla base dell'emolumento in essere per il triennio 2022-2024) e di componente degli organi amministrativi di società controllate del Gruppo. Le percentuali ed i valori relativi alla MBO dell'Amministratore Delegato sono riferiti all'ipotesi di percentuale massima a livello target prevista dalla Politica. Non ricomprendono invece i benefici non monetari previsti dalla Politica.

## 3.2 Remunerazione del Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale si compone dei seguenti elementi:

- una **componente fissa annua lorda** (“RAL”) che è definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo.

Tale componente retributiva viene adeguata nel tempo, conformemente all'evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite e, principalmente, i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato;

- una **componente variabile annuale** lorda (“MBO”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* aziendali finanziari e non finanziari (questi ultimi compresi di specifici obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità del Gruppo), definita in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per ulteriori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5 della presente Sezione I della Relazione) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- una **componente variabile di medio/lungo termine**, attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea (per ulteriori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa attribuita potrà ricomprendere somme riconosciute a titolo di patti di non concorrenza e/o patti di stabilità il cui corrispettivo sarà predeterminato in relazione alla durata e all'ampiezza dei vincoli ai patti stessi collegati; dette somme non saranno in ogni caso superiori al 50% della RAL attribuita e saranno rapportate alla durata dei vincoli previsti.

Il Direttore Generale, in caso di nuova assunzione, può essere destinatario: (i) di *bonus una tantum* all'ingresso (c.d. “*sign on bonus*”), (ii) di somme elargite a titolo di rimborso spese “*per prima sistemazione*” e (iii) di somme a titolo di indennità alloggio in relazione alle particolari situazioni personali e/o familiari dei singoli.

In linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e le migliori pratiche di mercato, le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un sostanziale periodo di differimento legato al meccanismo di *holding period* successivamente alla maturazione dei diritti (per ulteriori dettagli al riguardo si rinvia al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

Coerentemente con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, le componenti variabili della remunerazione del Direttore Generale sono soggette all'applicazione, a livello contrattuale di meccanismi di correzione *ex post* che prevedono l'eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte (c.d. *claw-back*), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate (c.d. *malus*), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

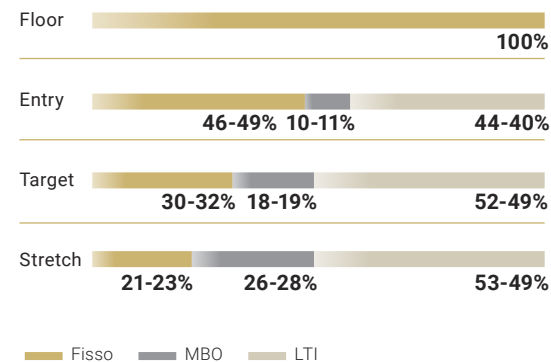
Come per gli Amministratori Esecutivi anche per il Direttore Generale la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*. Detta componente fissa è definita tenuto anche conto delle condizioni di lavoro in cui questi operano, tra le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la collocazione geografica del ruolo e la frequenza e destinazione dei viaggi di lavoro.

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al *management* i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di *performance*, sia finanziari che non finanziari, definendo la corresponsione di un premio variabile. Sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile della remunerazione legata a sistemi d'incentivazione di natura monetaria.

Il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo per il Direttore Generale è strutturato in modo tale da focalizzare l'attenzione sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio/lungo termine, attenuando i rischi di orientamenti sbilanciati sul breve periodo.

Di seguito è rappresentato per il Direttore Generale il *paymix* (ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva annua) a *entry point*, target e livello massimo, che con riguardo alla componente variabile a medio/lungo termine, tiene conto della stima del valore del beneficio atteso del Piano di *Performance Shares* 2024-2026.

### DG



Nota: Le percentuali ed i valori relativi alla MBO del Direttore Generale sono riferiti all'ipotesi di percentuale massima a livello target prevista dalla Politica; non ricomprendono invece i benefici non monetari previsti dalla Politica.

Si precisa che, rispetto alla precedente Politica relativa all'esercizio 2024, la presente Politica prevede per il Direttore Generale una variazione della componente variabile a breve termine (MBO) (v. *infra* successivo paragrafo 3.5 della presente Sezione I della Relazione).

### 3.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si compone dei seguenti elementi:

- una **componente fissa annua lorda** ("RAL") che è definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo.  
Tale componente retributiva viene adeguata nel tempo, conformemente all'evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite e principalmente, i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato;
- una **componente variabile annuale** lorda ("MBO") conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* aziendali finanziari e non finanziari (questi ultimi compresi di specifici obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità del Gruppo), definita in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per ulteriori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5 della presente Sezione I della Relazione) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- una **componente variabile di medio/lungo termine**, attraverso la eventuale partecipazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea (per ulteriori dettagli al riguardo si rinvia al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa attribuita potrà ricomprendere somme riconosciute a titolo di patti di non concorrenza e/o patti di stabilità il cui corrispettivo sarà predeterminato in relazione alla durata e all'ampiezza dei vincoli ai patti stessi collegati; dette somme non saranno in ogni caso superiori al 50% della RAL attribuita e saranno rapportate alla durata dei vincoli previsti.

In linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e le migliori pratiche di mercato, le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un sostanziale periodo di differimento legato al meccanismo di *holding period* successivamente alla maturazione dei diritti (per ulteriori dettagli al riguardo si rinvia al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche le componenti variabili della remunerazione sono assoggettate alle medesime clausole di c.d. *claw-back* ovvero di *malus* previste per gli Amministratori Esecutivi ed il Direttore Generale.

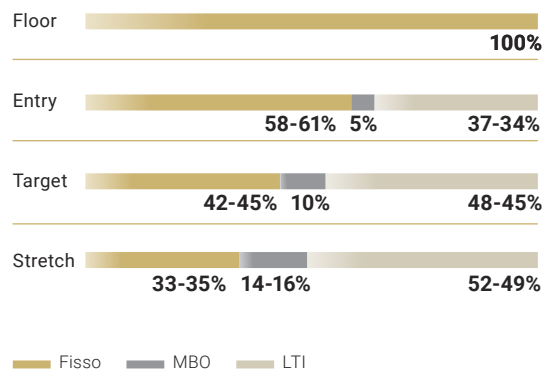
Analogo riferimento vale quanto alle finalità e modalità di definizione della componente fissa della remunerazione, nonché delle finalità, caratteristiche e limiti massimi alla componente variabile della remunerazione legata a sistemi d'incentivazione di natura monetaria.

Il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturato in modo tale da focalizzare l'attenzione del *management* sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio/lungo termine, attenuando i rischi di orientamenti sbilanciati sul breve periodo.

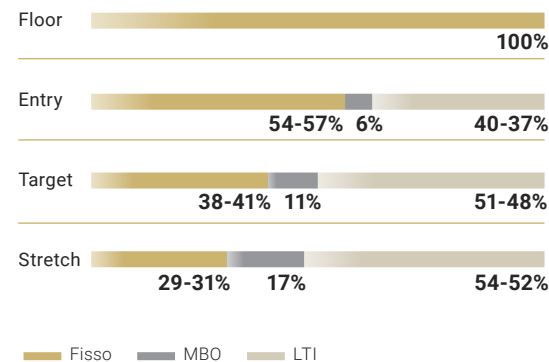
Di seguito è rappresentato per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il *paymix* (ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva annua) a *entry point*, *target* e livello massimo, che con riguardo alla componente variabile a medio/lungo termine, tiene conto della stima del valore del beneficio atteso del Piano di *Performance Shares* 2024-2026.

Nelle tabelle allegate viene data evidenza separata del *paymix* della *Chief Corporate Services Officer* (stante il mandato di componente del Consiglio di Amministrazione della Società) e quello degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### CCSO



#### DRS



Nota: le percentuali ed i valori non ricomprendono i benefici non monetari previsti dalla Politica.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere ulteriormente previsti: (i) in fase di assunzione, *bonus una tantum* all'ingresso (c.d. "*sign on bonus*") e somme elargite a titolo di rimborso spese "*per prima sistemazione*", nonché (ii) somme a titolo di indennità alloggio in relazione alle particolari situazioni personali e/o familiari dei singoli.

#### 3.3.1 Remunerazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (Dirigente Preposto)

La remunerazione del Dirigente Preposto è determinata, nel rispetto delle linee guida descritte per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche al precedente paragrafo 3.3, coerentemente alle mansioni assegnategli.

Le logiche di attribuzione e determinazione di tale remunerazione corrispondono a quelle relative alle remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### 3.4 Remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit

La remunerazione del Responsabile *Internal Audit* è definita, coerentemente con il ruolo e le funzioni assegnate, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, e sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale, coerentemente alle mansioni assegnategli.

Le logiche di attribuzione e determinazione di tale remunerazione sono in linea con la Politica di Remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riguardo alla componente fissa annua e alla componente variabile di breve termine (MBO), e può essere prevista anche la partecipazione a piani di incentivazione a medio/lungo termine "cash".

### 3.5 Incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)

La MBO rappresenta la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti valori degli indicatori di *performance* aziendali di breve periodo; la sua funzione è quella di indirizzare l'azione del *management* al perseguimento degli obiettivi finanziari e non finanziari definiti per l'esercizio.

Detti indicatori di *performance* sono legati ad una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al rispettivo grado di conseguimento, che sarà valutato facendo riferimento, quanto agli obiettivi finanziari, ai dati del bilancio consolidato così come approvati dal Consiglio di Amministrazione, depurati di eventuali componenti straordinarie. Essa

prevede, per taluni indicatori una scala c.d. *on/off*, mentre per altri indicatori dei valori minimi al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo (c.d. *entry point*), e dei valori massimi (inclusivi di "overachievement") oltre i quali la Società erogherà sempre l'ammontare predefinito, ovvero la percentuale massima decisa.

In particolare, gli indicatori di *performance* della MBO 2025 sono quelli di seguito riportati.

#### i.) Con riguardo all'Amministratore Delegato:

##### a. relativamente al mandato di Amministratore Delegato

- Ricavi Netti di Gruppo<sup>2</sup> (peso 30%);
- EBITDA di Gruppo<sup>3</sup> (peso 25%);
- *Free Cash Flow* di Gruppo<sup>4</sup> (peso 20%);
- Obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità<sup>5</sup> (peso 15%);
- Quota di Mercato<sup>6</sup> (peso 10%);

##### b. in relazione all'eventuale rapporto di lavoro come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società

- Ricavi Netti di Gruppo (peso 30%);
- EBITDA di Gruppo (peso 25%);
- *Free Cash Flow* di Gruppo (peso 20%);
- Ricavi Netti Divisione Professionale (peso 15%);
- EBITDA Divisione Professionale (peso 10%);

#### ii.) Con riguardo al Direttore Generale:

- Ricavi Netti di Gruppo (peso 30%);
- EBITDA di Gruppo (peso 25%);

- *Free Cash Flow* di Gruppo (peso 20%);
- Obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità (peso 15%);
- Quota di Mercato (peso 10%).

#### iii.) Con riguardo ai **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**:

- Obiettivi di Gruppo<sup>7</sup> (peso 90%);
- Obiettivo finanziario o non finanziario<sup>8</sup> (peso 10%).

Il peso della MBO 2025 (espressa in percentuale) rispetto alla componente fissa è pari:

- i.) per l'**Amministratore Delegato**, fino al 75% del totale dei compensi fissi riconosciuti in relazione alle deleghe attribuite e all'eventuale rapporto di lavoro in essere come dirigente della Società, fino ad un massimo del 150% del totale di detti compensi fissi, a fronte del conseguimento di risultati che diano accesso ai livelli di *overachievement* approvati;
- ii.) per il **Direttore Generale**, fino al 60% del totale della RAL e del patto di non concorrenza riconosciuti in relazione al rapporto di lavoro in essere come dirigente della Società, fino ad un massimo del 120% del totale di detti compensi fissi, a fronte del conseguimento di risultati che diano accesso ai livelli di *overachievement* approvati;
- iii.) per i **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, al 30% della RAL e dell'eventuale patto di non concorrenza, fino ad un massimo del 60%, a fronte del conseguimento di risultati che diano accesso ai livelli di *overachievement* approvati.

<sup>2</sup> Per "Ricavi Netti di Gruppo" si intendono i ricavi delle vendite e gli altri proventi operativi del Gruppo, risultanti dal bilancio consolidato al 31 Dicembre 2025 del Gruppo sottoposto a revisione contabile.

<sup>3</sup> L'"EBITDA di Gruppo" corrisponde al Risultato operativo relativo all'esercizio 2025 (risultante dal bilancio consolidato al 31 Dicembre 2025), dal quale sono esclusi gli ammortamenti delle immobilizzazioni materiali e immateriali ed i proventi ed oneri non ricorrenti, che sono esplicitati nello schema di conto economico

<sup>4</sup> Per "*Free Cash Flow*" di Gruppo si intende il flusso di cassa da gestione corrente e movimenti capitale circolante, al netto degli investimenti come risultante dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2025.

<sup>5</sup> Gli "Obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità" del Gruppo sono rappresentati da: (i) Progetto Certificazione ISO 45001 degli stabilimenti produttivi; (ii) Riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti: incremento della percentuale di prodotti con manuali d'uso digitale; *Sustainability DE&I Program*: progetto di mappatura dei ruoli e *pay equity*.

<sup>6</sup> Per "Quota di mercato" si intende l'andamento nell'esercizio 2025 della quota di mercato del Gruppo nelle principali categorie di prodotto/mercati rispetto al 2024.

<sup>7</sup> Per "Obiettivi di Gruppo" si intende l'insieme di tutti gli obiettivi definiti per la MBO dell'Amministratore Delegato (riferita al mandato di AD) e del Direttore Generale

<sup>8</sup> Per la MBO della *Chief Corporate Services Officer* l'obiettivo è tratto dalla *road map Sustainability DE&I* ed è rappresentato dal "progetto di mappatura dei ruoli e *pay equity*" in relazione al quale è richiesto lo svolgimento delle seguenti attività: (i) mappatura dei ruoli (con focus 2025 sui paesi europei), comprendendone la complessità ed assegnando loro un peso, così da consentire una successiva confrontabilità, (ii) mappatura e analisi delle policy e prassi di *reward* esistenti e la relativa *governance*, valutando gli eventuali disallineamenti rispetto ai requisiti normativi della legislazione in tema di trasparenza retributiva, e (iii) svolgimento di una prima analisi di equità salariale.



Nelle tabelle seguenti sono evidenziati, per ciascun indicatore di *performance* 2025, la relazione tra i diversi livelli di conseguimento degli obiettivi e le relative misure della componente variabile che saranno erogate (*payout*)

Obiettivi 2025	VP e AD (in relazione a mandato di AD) Direttore Generale			
	Peso	Entry Point	Target	Stretch
Ricavi Netti di Gruppo	30%	15%	25%	69%
EBITDA di Gruppo	25%	13%	30%	58%
Free Cash Flow di Gruppo	20%	10%	20%	46%
ESG KPIs	15%	0%	15%	15%
Quote di Mercato	10%	0%	10%	12%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>200%</b>
<b>Cap MBO: raddoppio della MBO base</b>				

Obiettivi 2025	VP e AD (contratto di lavoro come DRS)			
	Peso	Entry Point	Target	Stretch
Ricavi Netti di Gruppo	30%	15%	30%	60%
EBITDA di Gruppo	25%	13%	25%	50%
Cash Flow Operativo	20%	10%	20%	40%
Ricavi Netti Div. Professionale	15%	7%	15%	30%
EBITDA Divisione Professionale	10%	5%	10%	20%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>200%</b>
<b>Cap MBO: raddoppio della MBO base</b>				

Obiettivi 2025	Dirigenti con Responsabilità Strategiche			
	Peso	Entry Point	Target	Stretch
Obiettivi di Gruppo	90%	32%	90%	189%
Obiettivo finanziario o non finanziario	10%	6%	10%	11%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>200%</b>
<b>Cap MBO: raddoppio della MBO base</b>				

Si precisa che, in caso di raggiungimento per un indicatore di *performance* di un risultato compreso tra due livelli, la componente variabile matura in misura proporzionale.



### 3.6 Incentivi a medio/lungo termine

Gli incentivi a medio/lungo termine rappresentano la componente variabile di medio/lungo termine della remunerazione; nel loro complesso tali sistemi indirizzano l'azione e gli sforzi sulle *performance* industriali del Gruppo, con un effetto positivo atteso in termini anche di apprezzamento del prezzo del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan. In tal modo gli incentivi a medio/lungo termine hanno la funzione di orientare l'azione del *management* al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo, allineando la remunerazione del *top management* agli interessi degli azionisti ed accrescendo la motivazione e la fidelizzazione dei beneficiari di detti sistemi di incentivazione.

I sistemi d'incentivazione a medio/lungo termine previsti dalla presente Politica si basano su strumenti finanziari e sono finalizzati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo; detti piani sono rappresentati, in particolare, da:

- i.) il Piano di *Stock Option* 2020-2027, che premia l'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan, e
- ii.) il Piano di *Performance Shares* 2024-2026, legato al raggiungimento di obiettivi di *performance*, finanziari e non finanziari (questi ultimi relativi a specifici obiettivi ESG predeterminati e misurabili legati alla strategia di sostenibilità del Gruppo) definiti nell'ambito del *Business Plan* 2024-2026 e tenendo conto anche del *Total Shareholder Return* (c.d. TSR<sup>9</sup>), nonché al beneficio derivante dall'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan.

#### Piano di *Stock Options* 2020-2027

L'Assemblea ha approvato in data 22 aprile 2020, su proposta del Consiglio di Amministrazione nonché del Comitato Remunerazioni e Nomine della Società e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Piano di *Stock Options* 2020-2027, destinato all'Amministratore Delegato in carica alla data di assegnazione delle opzioni e ad un ristretto numero di *top manager* del Gruppo, collegato all'apprezzamento del valore delle Azioni sul mercato Euronext Milan.

Detto piano prevede l'attribuzione di complessive massime n. 3.000.000 di opzioni a titolo gratuito, ciascuna delle quali attribuisce al singolo beneficiario il diritto (i) di acquistare un'azione De' Longhi in portafoglio alla Società alla Data di Sottoscrizione, ovvero, qualora le azioni proprie in portafoglio alla Società non fossero capienti (ii) di sottoscrivere un'azione De' Longhi di nuova emissione rinveniente dall'aumento di capitale che sarà deliberato a servizio del piano medesimo.

Il prezzo di acquisto ovvero di sottoscrizione di ciascuna azione è pari a 16,982 euro (pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle Azioni su Euronext Milan nei 180 giorni liberi di calendario precedenti la data di approvazione del piano medesimo e del relativo regolamento da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Società svoltasi il 22 aprile 2020).

Alla data della Relazione non sono consentite ulteriori assegnazioni essendo decorsi i 18 mesi dalla data dell'Assemblea del 22 aprile 2020 che ha approvato il Piano, indicati dal Regolamento del Piano quale termine massimo per l'inserimento di nuovi beneficiari.

Per la descrizione del "*Piano di Stock Options 2020-2027*" si rinvia alla "*Relazione illustrativa Stock Option Plan 2020-2027 con Regolamento Piano e Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti*", disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com), nella sezione "*Governance*" - "*Organi Sociali*" - "*Archivio Assemblee degli Azionisti*" - "*2020*" - "*Assemblea del 22 aprile 2020*".

#### Piano di *Performance Shares* 2024-2026

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 12 marzo 2024, ha approvato, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, la proposta di un nuovo piano di incentivazione a medio/lungo termine denominato "*Piano di Performance Shares 2024-2026*", destinato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ad un ristretto numero di *top manager* del Gruppo. Il piano è stato sottoposto all'Assemblea che lo ha approvato in data 19 aprile 2024.

Detto piano è basato sulla assegnazione di diritti a ricevere, a titolo gratuito, Azioni De' Longhi (*Performance Shares*) al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti nell'ambito del *Business Plan* 2024-2026, nonché un obiettivo di TSR.

Al completamento del periodo di *vesting* (2024-2026) sulla base del grado di effettivo raggiungimento dei suddetti obiettivi,<sup>10</sup> i beneficiari si vedranno attribuire dalla Società Azioni De' Longhi, ed in particolare: (i) azioni proprie in portafoglio alla Società alla data di attribuzione a seguito di acquisti effettuati sul mercato, anche a servizio del Piano di *Performance Shares* 2024-2026, ai sensi dell'art. 2357, cod. civ., delle norme del TUF e del Regolamento Emittenti; ovvero (ii) azioni rinvenienti dall'aumento di capitale, in via gratuita ed anche in più *tranches*, ai sensi dell'articolo 2349, cod. civ., per un importo massimo di nominali Euro 1.800.000,00, e per massime n. 1.200.000 Azioni per la cui deliberazione l'Assemblea del 19 aprile 2024 ha fornito apposita delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443, cod. civ.

<sup>9</sup> Il TSR misura il complessivo ritorno per un azionista ed è dato dalla somma algebrica della variazione del prezzo del titolo durante un arco temporale di riferimento e dei dividendi eventualmente corrisposti nel medesimo periodo.

<sup>10</sup> Ai fini della verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati di bilancio così come approvati dai competenti organi sociali, fatta salva la facoltà del CRN e del Consiglio di Amministrazione di utilizzare dati c.d. normalizzati per tenere conto di eventi e condizioni straordinarie non previste nelle *assumptions* del *business plan* originario approvato.

Si riassumono di seguito le principali caratteristiche del suddetto piano:

- **Beneficiari:** l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale ed un ristretto numero di *top manager* del Gruppo;
- **Finalità:** (i) assicurare il sempre maggiore allineamento degli interessi del *top management* al perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo De' Longhi, attraverso la creazione di valore nel lungo termine per gli azionisti e gli *stakeholder*, (ii) mantenere l'allineamento dei profili più critici per il Gruppo De' Longhi agli obiettivi aziendali (iii) garantire continuità all'azione di *engagement* e *retention* dei Beneficiari nel lungo termine, preservando la competitività delle remunerazioni sul mercato, nonché (iv) preservare la coerenza dei sistemi di incentivazione con l'evoluzione strategica aziendale;
- **Caratteristiche del Piano:** il piano è un piano chiuso e non *rolling*, della durata di tre anni che prevede l'assegnazione ai beneficiari di diritti a ricevere a titolo gratuito un determinato numero di azioni ordinarie di De' Longhi S.p.A., su un arco temporale di medio/lungo termine (triennale); al riguardo si precisa che:
  - le azioni assegnate sono azioni ordinarie della Società, il cui trasferimento di proprietà a favore del dipendente è condizionato al raggiungimento di obiettivi predeterminati di *performance* aziendale e riferiti ad uno specifico periodo di tempo;

- il periodo di *vesting* è di 3 anni, dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026;
- è previsto un *holding period* di due anni sulla quota *post "sell-to-cover"* del 50% delle azioni;
- **Indicatori di performance**<sup>11</sup> ai quali è legata la maturazione del diritto a ricevere a titolo gratuito azioni della Società:
  - Ricavi Netti Cumulati di Gruppo<sup>12</sup> (peso 35%)
  - EBITDA Cumulato di Gruppo<sup>13</sup> (peso 35%)
  - *Free Cash Flow* Cumulato di Gruppo<sup>14</sup> (peso 20%)
  - TSR relativo<sup>15</sup> (peso 10%)
  - Fattore di correzione: indicatori ESG<sup>16</sup> (-15%/+15%)

È previsto un limite massimo al numero delle Azioni da attribuire ai Beneficiari pari al 140% delle Azioni assegnate.

- Successivamente all'approvazione del piano da parte dell'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il Collegio Sindacale per competenza, nella seduta del 10 maggio 2024 il Consiglio di Amministrazione ha: (i) approvato il regolamento del Piano di *Performance Shares* 2024-2026, individuato gli indicatori legati alle tematiche ESG ed approvato i *target* di tutti gli obiettivi di *performance*, (ii) individuato i beneficiari del piano e (iii) assegnato i diritti.

- **Clausola di claw-back/malus:** coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, sui benefici derivanti dal Piano di Performance Shares 2024-2026 è prevista l'applicazione, a livello contrattuale, di meccanismi di correzione ex post che, in presenza di particolari circostanze, attribuiscono alla Società il diritto di richiedere ai Beneficiari, entro i 36 mesi successivi all'attribuzione delle Azioni, la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni attribuite o del loro controvalore monetario al momento dell'attribuzione (*claw-back*), ovvero di non attribuire le eventuali Azioni derivanti da diritti non ancora maturati o già maturati ma non ancora attribuiti (*malus*). In particolare, tali clausole operano in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze: (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di *performance* si rivelino manifestamente errati o falsi; (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'attribuzione delle Azioni.

<sup>11</sup> Gli obiettivi di performance a cui è legata la maturazione delle Azioni assegnate nell'ambito del Piano di *Performance Shares* 2024-2026 sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2024.

I *target* degli obiettivi di *performance* finanziari sono coerenti con le indicazioni del Gruppo sui principali obiettivi finanziari (fatturato, *Ebitda adjusted*, generazione di cassa) per il triennio 2024-2026, fornite il 27 maggio 2024 nel corso del *Capital Market Day*. Gli obiettivi di *performance* legati alle tematiche ESG utilizzati quale fattore di correzione sono stati scelti tra quelli presenti nel piano di sostenibilità del Gruppo De' Longhi, incluso nel *Business Plan* 2024-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18 gennaio 2024 (estratto reperibile nel sito *internet* [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com), sezione "Sostenibilità" - "Documenti").

Gli indicatori di *performance* (EBITDA cumulato, Ricavi Netti cumulati, *Free Cash Flow* cumulato e gli indicatori ESG) a cui è legata la maturazione delle *performance shares* sono utilizzati quali indicatori di *performance* anche per un piano LTI Cash 2024-2026 destinato ad un gruppo di *top manager* e *key people* del Gruppo (che non rientrano tra i beneficiari del Piano di *Performance Shares* 2024-2026), così da assicurare coerenza di orientamento dell'azione del management del Gruppo nel suo complesso.

<sup>12</sup> I "Ricavi Netti Cumulati di Gruppo" sono i ricavi delle vendite e gli altri proventi operativi del Gruppo, risultanti dal bilancio consolidato 2024, 2025 e 2026 del Gruppo sottoposto a revisione contabile.

<sup>13</sup> L'"EBITDA Cumulato di Gruppo" del triennio 2024-2026 corrisponde al risultato operativo per ciascun esercizio (risultante dal bilancio consolidato 2024, 2025 e 2026), dal quale sono esclusi gli ammortamenti delle immobilizzazioni materiali e immateriali e i proventi ed oneri non ricorrenti, che sono esplicitati nello schema di conto economico.

<sup>14</sup> Il "*Free Cash Flow Cumulato di Gruppo*" è il flusso di cassa da gestione corrente e movimenti capitale circolante, al netto degli investimenti, cumulato nel triennio 2024-2026 (come risultante dai bilanci consolidati 2024, 2025 e 2026).

<sup>15</sup> L'indice TSR relativo è dato dal rapporto tra il TSR dell'Azione De' Longhi nel triennio 2024-2026 ed il TSR dell'indice FTSE Mid Cap, nel medesimo periodo di riferimento.

<sup>16</sup> Gli indicatori ESG (perimetro di Gruppo a fine 2023, ante *business combination* tra Eversys e La Marzocco) sono i seguenti: (i) certificazione ISO 45001 degli stabilimenti produttivi; (ii) presentazione domanda *SBTi targets* Scope 1, 2 e 3 e definizione di una strategia di riduzione delle emissioni; (iii) incremento della % di donne in posizioni di senior management; (iv) progetti di efficienza energetica delle macchine da caffè automatiche e *pump* destinate ai mercati europei; (v) riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti (incremento % dei prodotti con imballi senza polistirolo e con manuali di istruzioni d'uso digitali).

Nella tabella seguente sono evidenziati, per ciascun indicatore di *performance*, la relazione tra i diversi livelli di conseguimento degli obiettivi e le relative misure della componente variabile che saranno erogate (*payout*).

Indicatori di performance	peso%	Livelli di performance / payout		
		Entry Point	Target	Stretch
Ricavi Netti Cumulati	35%	28%	35%	45,5%
EBITDA Cumulato	35%	21%	35%	45,5%
Free Cash Flow Cumulato	20%	16%	20%	26%
TSR DLG / TSR FTSE Mid Cap	10%	5%	10%	13%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>70%</b>	<b>100%</b>	<b>130%</b>
<b>Indicatori ESG</b>	<b>-15 punti % / fascia di neutralità / + 15 punti %</b>			
<b>Cap % "Piano di Performance Shares 2024-2026"</b>	<b>140%</b>			

Per la descrizione dettagliata del "Piano di Performance Shares 2024-2026" si rinvia alla "Relazione illustrativa degli amministratori sul quarto argomento all'ordine del giorno di parte ordinaria - Assemblea degli Azionisti convocata in sede ordinaria e straordinaria per il 19 aprile 2024" con allegato il Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, nonché alla "Relazione illustrativa degli amministratori sul secondo argomento all'ordine del giorno di parte straordinaria - Assemblea degli Azionisti convocata in sede ordinaria e straordinaria per il 19 aprile 2024", entrambe pubblicate sul sito internet della Società all'indirizzo [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com), nella sezione "Governance" - "Organi Sociali" - "Assemblea del 2024".



### 3.7 Benefit non monetari

L'offerta retributiva degli Amministratori Esecutivi, ivi compreso l'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Responsabile *Internal Audit* della Società è completata con diverse tipologie di *benefit* non monetari; in particolare, possono essere previsti:

- l'assegnazione di autovetture aziendali in utilizzo anche per ragioni personali, di categorie/valore diversi in relazione al ruolo ricoperto in azienda dagli interessati; a fronte dell'utilizzo personale per l'anno 2025 l'azienda, di norma, addebita a ciascun dipendente fino ad un massimo di 2.040,00 euro su base annua, I.V.A. inclusa, provvedendo altresì ad assoggettare a tassazione e contribuzione previdenziale l'eventuale valore residuo del *benefit*;
- la copertura assicurativa per rimborso delle spese mediche integrative FASI per il dirigente ed il nucleo familiare;
- la copertura assicurativa rischi viaggio;
- la copertura assicurativa per invalidità permanente da malattia (IPM).

La Società, inoltre, prevede una polizza c.d. D&O (*Directors & Officers*) per la copertura assicurativa della eventuale responsabilità civile verso terzi di tutti gli amministratori, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri dirigenti della Società o delle Società del Gruppo nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre anche le eventuali spese legali.

In considerazione di specifiche condizioni personali e/o di lavoro, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può prevedere la messa a disposizione di un alloggio con spese a carico della Società (che, in quanto *benefit*, è regolarmente assoggettato a tassazione e contribuzione previdenziale), come pure il rimborso delle spese scolastiche per i figli se parte delle condizioni concordate al momento dell'assunzione, ovvero in presenza di situazioni particolare quali, a titolo esemplificativo, il trasferimento all'estero della sede di lavoro.

### 3.8 Trattamenti previsti in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro

#### 3.8.1 Indennità

##### **Amministratori Non Esecutivi, Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato**

Per gli Amministratori non Esecutivi nonché per il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato (anche con riferimento all'eventuale rapporto di lavoro subordinato in essere in qualità di dirigente della Società) non sono previste indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

In presenza di un rapporto di lavoro subordinato di dirigente della Società da parte di detti soggetti, in caso di cessazione del rapporto, per il periodo di preavviso e le eventuali indennità valgono le previsioni del contratto collettivo nazionale di riferimento.

##### **Direttore Generale**

Per il Direttore Generale gli accordi in essere prevedono che in caso di cessazione ad iniziativa aziendale per ragioni oggettive è prevista una indennità pari a 24 mensilità di retribuzione, comprensiva del diritto al preavviso, calcolata tenendo conto del TEI (Trattamento Economico Individuale) quale dirigente della Società, e dalla media di quanto percepito a titolo di MBO negli ultimi tre anni del rapporto di lavoro. Tale importo sarà integralmente sostitutivo di qualsivoglia somma o indennità prevista dalla legge, dal CCNL o da qualsivoglia fonte per l'ipotesi di licenziamento o revoca a qualsiasi titolo illegittimi, ingiustificati e/o contrari alle applicabili disposizioni di legge. Per quanto riguarda il periodo di preavviso, valgono le previsioni del citato CCNL.

Il patto di non concorrenza per il Direttore Generale prevede un vincolo di non concorrenza e di non distrazione di dipendenti e/o clienti della Società per un periodo di 24 mesi dalla data di

cessazione del rapporto di lavoro, a fronte del riconoscimento di un corrispettivo pari al 30% del TEI in essere in tale momento.

In vigenza di rapporto di lavoro, la Società corrisponde la complessiva somma annua lorda di 90.000,00 euro. Alla cessazione del rapporto di lavoro, sulla base delle risultanze di quanto spettante, dedotto l'ammontare già versato nel corso del rapporto di lavoro, la Società provvederà alla liquidazione dell'eventuale ammontare ancora dovuto, in due quote di uguale importo, la prima decorsi 12 mesi dalla fine del rapporto di lavoro, la seconda al termine del periodo di vincolo<sup>17</sup>.

##### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previsti accordi individuali che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o per altra causa, salvo quanto previsto dagli eventuali patti di non concorrenza in vigore. In caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società, per il periodo di preavviso e le eventuali indennità supplementari valgono le previsioni del CCNL.

#### 3.8.2 Effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa

##### **Incentivi a breve termine (MBO)**

Il diritto alla componente variabile annuale della remunerazione (MBO) e alla relativa erogazione economica vengono meno, di norma, in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di riferimento, sia da parte del beneficiario che su iniziativa aziendale. Sono fatte salve pattuizioni più restrittive previste nei singoli contratti, come pure eventuali trattamenti di miglior favore concordati al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

<sup>17</sup> Al riguardo si precisa che, sulla base dell'attuale remunerazione del Direttore Generale, qualora il suo rapporto di lavoro dovesse cessare in data successiva al 31 luglio 2025, non sarebbe prevista alcuna ulteriore erogazione a titolo di patto di non concorrenza, avendo egli già percepito in vigenza di rapporto di lavoro un ammontare superiore al 30% del TEI (Trattamento Economico Individuale) in essere.

### Incentivi a medio/lungo termine - piani di remunerazione basati su azioni

Per la descrizione dei trattamenti previsti dal Piano di *Stock Option* 2020-2027 in caso di cessazione dalla carica e/o dal rapporto di lavoro dei beneficiari si rinvia alla "Relazione illustrativa *Stock Option Plan* 2020-2027 con Regolamento Piano e Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti", disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com), nella sezione "Governance" - "Organi Sociali" - "Archivio Assemblee degli Azionisti" - "2020" - "Assemblea del 22 aprile 2020".

Per la descrizione dei trattamenti previsti dal Piano di *Performance Shares* 2024-2026 in caso di cessazione dalla carica e/o dal rapporto di lavoro dei beneficiari si rinvia alla "Relazione illustrativa degli amministratori sul quarto argomento all'ordine del giorno di parte ordinaria - Assemblea degli Azionisti convocata in sede ordinaria e straordinaria per il 19 aprile 2024" con allegato il Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, pubblicata sul sito internet della Società all'indirizzo [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com), nella sezione "Governance" - "Organi Sociali" - "Assemblea del 2024".

### 3.8.3 Benefits non monetari - contratti di consulenza

Gli accordi in essere non prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di Amministratori Esecutivi, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Sono fatti salvi eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente al momento della risoluzione del rapporto.

Analogamente ai *benefits*, non è prevista dagli accordi in essere la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

## 3.9 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea previa proposta del Consiglio di Amministrazione o degli stessi azionisti e consta di una componente fissa annua lorda.

Così come per gli amministratori, anche per i sindaci la Società prevede una polizza c.d. D&O (*Directors & Officers*) per la copertura assicurativa della eventuale responsabilità civile verso terzi nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre, inoltre, le eventuali spese legali.

## 3.10 Deroghe consentite alla presente Politica

In presenza di Circostanze Eccezionali - per tali intendendosi, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, esclusivamente le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato - la Società potrà derogare temporaneamente alla presente Politica.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, configurano Circostanze Eccezionali:

- i.) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità della Società di attrarre *manager* con professionalità idonee a gestire l'impresa;
- ii.) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali

la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di Remunerazione ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima;

- iii.) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o i mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, gli elementi della Politica a cui la Società può decidere di derogare sono i seguenti:

- variazione degli obiettivi di *performance* e/o dei rispettivi pesi, relativamente alla MBO 2025 ed al Piano di *Performance Shares* 2024-2026;
- attribuzione di un *bonus* monetario *una tantum* (in ogni caso di entità non superiore al valore previsto per la MBO annuale);
- attribuzione di particolari indennità, in considerazione di condizioni personali e/o di lavoro specifiche;
- tipologia di *benefit* riconosciuti.

Tali deroghe potranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del CRN, con delibera motivata e applicando la Procedura OPC, anche qualora dovessero ricorrere ipotesi di esclusione o deroga consentite dalla procedura stessa.

# 02

## SEZIONE II

Compensi corrisposti  
nell'esercizio 2024  
ed altre informazioni



Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024 agli Amministratori Esecutivi, agli Amministratori non esecutivi, ai membri del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di De'Longhi S.p.A. (l'illustrazione di alcuni voci e ulteriori informazioni sono reperibili anche nella Sezione I della Relazione), con evidenza anche di informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei componenti degli organi sociali rispetto ai risultati della Società, nonché della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.

Ai fini di una corretta comprensione delle informazioni e dei dati di seguito riportati, si ricorda che il 31 dicembre 2023 è terminato il periodo di vesting del Piano LTI Cash 2021-2023; i relativi bonus sono stati erogati, in virtù del differimento previsto dal piano stesso, nel corso del 2024 (v., al riguardo, quanto riportato nella Tabella 3B della Sezione II, Parte Seconda della Relazione sulla Remunerazione 2024).

Nel merito, la politica di remunerazione definita per l'esercizio 2024 ("Politica 2024") è stata oggetto di verifica da parte del Comitato Remunerazioni e Nomine in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nelle riunioni del 10 e 12 marzo 2025, alle quali ha partecipato anche la Presidente del CCR e il Collegio Sindacale. All'esito della verifica svolta, il CRN e il CCR (per il tramite della sua presidente) hanno confermato la coerenza e conformità alla Politica 2024, delle retribuzioni erogate agli amministratori, ai sindaci, al Direttore Generale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nel corso dell'esercizio 2024.

## 1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2024

Nel corso dell'esercizio 2024 il Consiglio di Amministrazione è risultato composto dagli amministratori di seguito indicati.

- Amministratori Esecutivi, GIUSEPPE DE' LONGHI (Presidente), FABIO DE' LONGHI (Vice Presidente ed Amministratore Delegato) e SILVIA DE' LONGHI (che ricopre anche il ruolo di *Chief Corporate Services Officer* del Gruppo);
- Amministratori non Esecutivi, MASSIMILIANO BENEDETTI, FERUCCIO BORSANI, LUISA MARIA VIRGINIA COLLINA, CARLO GROSSI e MICAELA LE DIVELEC LEMMI (tutti indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance*), CRISTINA PAGNI e STEFANIA PETRUCCIOLI (entrambe indipendenti ai sensi del TUF) e CARLO GARAVAGLIA.

Nel corso dell'esercizio 2024 la composizione dei tre comitati istituiti all'intero del Consiglio di Amministrazione, è stata la seguente:

- per il **Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità** gli amministratori, LUISA MARIA VIRGINIA COLLINA (con funzione di Presidente) e MICAELA LE DIVELEC LEMMI (entrambe indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance*) e STEFANIA PETRUCCIOLI (indipendente ai sensi del TUF);

- per il **Comitato Remunerazioni e Nomine** gli amministratori, CARLO GROSSI (con funzione di Presidente) e FERRUCCIO BORSANI (entrambi indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance*) e CARLO GARAVAGLIA (amministratore non esecutivo);
- per il **Comitato Indipendenti** gli amministratori indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance*, LUISA MARIA VIRGINIA COLLINA (con funzione di Presidente), MASSIMILIANO BENEDETTI e MICAELA LE DIVELEC LEMMI.

### a) Compensi degli Amministratori non Esecutivi

L'Assemblea del 20 aprile 2022 ha stabilito in 50.000,00 euro il compenso annuale lordo spettante a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati per il triennio 2022-2024, conferendo mandato al Consiglio di Amministrazione per la definizione di eventuali ulteriori compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche in conformità con l'atto costitutivo, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, cod. civ.

Nella seduta del 20 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il compenso da riconoscere per la partecipazione ai tre comitati istituiti al proprio interno, prevedendo che lo stesso sia rappresentato, per il triennio 2022-2024, dall'attribuzione di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione dei comitati di appartenenza da parte dei relativi componenti, e quantificandolo negli importi seguenti: (i) 2.500,00 euro lordi per i Presidenti e (ii) 2.000,00 euro lordi per gli altri membri, per ciascuna riunione del comitato di appartenenza alla quale ciascun componente prende parte.



Ai membri del Consiglio di Amministrazione vengono rimborsate le spese documentate sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Il dettaglio dei compensi erogati nel corso del 2024 agli Amministratori non Esecutivi è indicato nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, alla quale si rinvia.

#### **b) Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione**

In applicazione della Politica 2024, al dott. Giuseppe de' Longhi sono stati erogati, a titolo di **componente fissa** annuale lorda, i seguenti compensi:

- 50.000,00 euro lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- 950.000,00 euro lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ.

Per espressa volontà dell'interessato, anche per l'esercizio 2024 la remunerazione del Presidente non prevedeva una componente variabile.

Il dott. Giuseppe de' Longhi ha poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, alla quale si rinvia.

#### **c) Compensi del Vice Presidente e Amministratore Delegato**

In applicazione della Politica 2024, il dott. Fabio de' Longhi ha percepito nell'esercizio 2024:

- i.)** a titolo di **componente fissa** annuale lorda i seguenti compensi:
  - 50.000,00 euro lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - 580.000,00 euro lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ.;
  - 320.000,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società;
- ii.)** a titolo di **componente variabile annuale** lorda (MBO) i seguenti compensi:
  - 870.000,00 euro lordi in relazione al mandato di CEO

della Società (a fronte di un potenziale a target di 435.000,00 euro lordi fino ad un massimo di 870.000,00 euro lordi incluso "overachievement", approvato per l'anno 2024);

- 480.000,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro in essere con la Società (a fronte di un potenziale a target di euro 240.000,00 lordi fino ad un massimo di 480.000,00 euro lordi incluso "overachievement", approvato per l'anno 2024).

Per quanto riguarda la **componente variabile a medio/lungo termine**, si evidenzia che nel corso dell'esercizio 2024 al dott. Fabio de' Longhi sono state assegnate n. 156.353 Azioni nell'ambito del Piano di *Performance Shares* 2024-2026. Il *fair value* di competenza dell'esercizio 2024 relativamente alla partecipazione al piano citato è pari a 1.427.511,00 euro.

Il dott. Fabio de' Longhi ha poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione alla quale si rinvia.

Al dott. Fabio de' Longhi sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente a 31.853,00 euro lordi.

Sulla base degli elementi sopra indicati e di quanto addizionalmente esposto nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, la remunerazione fissa (incluso il valore dei *benefit* non monetari) corrisposta per l'esercizio 2024 al Vice Presidente e Amministratore Delegato è risultata essere pari a 0,41 volte la remunerazione variabile complessivamente maturata (costituita dall'MBO 2024 e dal *fair value* 2024 del Piano di *Performance Shares* 2024-2026).

In merito al Piano di *Stock Options* 2020-2027, si ricorda che il dott. Fabio de' Longhi non rientra tra i beneficiari dello stesso.

#### **d) Compensi del Direttore Generale.**

In applicazione della Politica 2024, l'ing. Nicola Serafin ha percepito nell'esercizio 2024:

- i.)** a titolo di **componente fissa** annuale lorda, 756.731,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società (di cui 87.500,00 euro a titolo di patto di non concorrenza);
- ii.)** a titolo di **componente variabile annuale** lorda (MBO), 780.000,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro in essere con la Società (a fronte di un potenziale a target di 390.000,00 euro lordi fino ad un massimo di 780.000,00

euro lordi incluso "overachievement", approvato per l'anno 2024);

Per quanto riguarda la **componente variabile a medio/lungo termine**, si evidenzia che nel corso del 2024:

- i.)** il Direttore Generale ha esercitato n. 160.415 opzioni a fronte delle n. 300.000 opzioni attribuitegli con riferimento al Piano di *Stock Options* 2020-2027 (per ulteriori dettagli si rinvia alla successiva Tabella 2 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione). Il *fair value* di competenza dell'esercizio 2024 relativamente alla partecipazione al piano citato è pari a 63.293,00 euro;
- ii.)** all'ing. Serafin sono state assegnate n. 116.148 Azioni nell'ambito del Piano di *Performance Shares* 2024-2026. Il *fair value* di competenza dell'esercizio 2024 relativamente alla partecipazione al piano citato è pari a 1.060.437,00 euro.

Al Direttore Generale è stata inoltre erogata la somma complessiva di 1.342.000,00 euro lordi a titolo di *bonus* maturato con riferimento al Piano LTI *Cash* 2021-2023.

L'ing. Nicola Serafin non ha percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti.

All'ing. Nicola Serafin sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente a 25.286,00 euro lordi.

Sulla base degli elementi sopra indicati, la remunerazione fissa (incluso il valore dei *benefit* non monetari) corrisposta per l'esercizio 2024 al Direttore Generale è risultata essere pari a 0,41 volte la remunerazione variabile dallo stesso complessivamente maturata (costituita dall'MBO 2024, dal *fair value* 2024 del Piano di *Stock Options* 2020-2027 e del Piano di *Performance Shares* 2024-2026).

#### **e) Compensi dell'amministratore che ricopre anche il ruolo di Chief Corporate Services Officer di Gruppo.**

In applicazione della Politica 2024 approvata, la dott.ssa Silvia de' Longhi:

- i.)** ha percepito a titolo di **componente fissa** annuale lorda i seguenti compensi:
  - 50.000,00 euro lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - 260.000,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società;

ii.) ha maturato a titolo di **componente variabile annuale lorda (MBO)** un compenso di 156.000,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società (a fronte di un potenziale a target di 78.000 euro lordi fino ad un massimo di 156.000,00 euro lordi incluso "overachievement", approvato per l'anno 2024);

Per quanto riguarda la **componente variabile a medio/lungo termine**, si evidenzia che nel corso dell'esercizio 2024 alla dott.ssa Silvia de' Longhi sono state assegnate n. 38.716 Azioni nell'ambito del Piano di *Performance Shares* 2024-2026. Il *fair value* di competenza dell'esercizio 2024 relativamente alla partecipazione al piano citato è pari a 353.479,00 euro.

Si ricorda altresì che, nel corso dell'esercizio 2024, alla *Chief Corporate Services Officer* è stata erogata anche la somma complessiva di 468.480,00 euro lordi a titolo di *bonus* maturato con riferimento al Piano *LTI Cash* 2021-2023.

In merito Piano di *Stock Options* 2020-2027, si ricorda che la dott.ssa Silvia de' Longhi non rientra tra i beneficiari dello stesso.

La dott.ssa Silvia de' Longhi ha poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, alla quale si rinvia.

Alla dott.ssa Silvia de' Longhi sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente a 12.991,00 euro.

Sulla base degli elementi sopra indicati e di quanto addizionalmente esposto nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, la remunerazione fissa (incluso il valore dei *benefit* non monetari) corrisposta per l'esercizio 2024 alla dott.ssa Silvia de' Longhi è risultata essere pari a 0,72 volte la remunerazione variabile complessivamente maturata (costituita dalla MBO 2024 e dal *fair value* 2024 del Piano di *Performance Shares* 2024-2026).

\*/\*

Con riferimento alle componenti variabili a breve termine della remunerazione maturata dagli Amministratori Esecutivi e dal Direttore Generale nell'esercizio 2024, in aggiunta a quanto sopra indicato si esplicitano di seguito i *target* definiti per i diversi obiettivi ed il relativo livello di raggiungimento degli stessi a consuntivo.

- **EBITDA di Gruppo** (peso 30%): target 497,0 milioni di euro, *stretch target* 543,4 milioni di euro, risultato 559,8 milioni di euro. *Bonus* maturato: 75 punti percentuali.

- **Ricavi Netti di Gruppo** (peso 25%): target 3.351,4 milioni di euro, *stretch target* 3482,0 milioni di euro, risultato 3.498,0 milioni di euro. *Bonus* maturato: 63 punti percentuali.

- **Free Cash Flow di Gruppo** (peso 20%): target 213 milioni di euro, *stretch target* 229 milioni di euro. Risultato 373 milioni di euro. *Bonus* maturato: 35 punti percentuali.

- **Obiettivi ESG** (peso 15%): su proposta del CRN e sentito il parere del Collegio Sindacale, sulla base delle attività e dei progetti condotti e dei risultati conseguiti, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere il 100% del *bonus* previsto a target, pari a 15 punti percentuali.

- **Quote di Mercato** (peso 10%): target mantenimento quote, *Stretch target* crescita quote maggiore di + 0,3 punti percentuali, risultato: crescita quote maggiore di + 0,4 punti percentuali. *Bonus* maturato: 12 punti percentuali.

Per quanto riguarda gli obiettivi non finanziari 2024 (predeterminati e misurabili) inclusi nelle MBO degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si precisa quanto di seguito:

- gli obiettivi *ESG* (peso 15%, senza previsione di *stretch target*) erano i seguenti:

- "Riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti": incremento della % di prodotti con imballo polistirolo *free* (consuntivo 2023: 64%, target 2024: 70%, risultato raggiunto: 72%) e con manuali d'uso digitali (consuntivo 2023: 15%; target 2024: 25%; risultato raggiunto: 31%);

- Programma "DE&I": definire Linee guida *HR* per le attività di reclutamento del personale e *l'employer branding* comuni per assicurare *shortlist* di candidature bilanciate e revisione delle *job description* utilizzate per i processi di ricerca e selezione (progetto realizzato nel 2024);

- *Supply Chain* Responsabile: finalizzare almeno 30 *social audit* di fornitori di componenti (realizzati numero 36 *audit* nel 2024).

Su proposta del CRN e sentito il parere del Collegio Sindacale, sulla base dei progetti condotti e risultati conseguiti, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere un *bonus* pari a 15 punti percentuali;

- la MBO del Vice Presidente e Amministratore Delegato (in relazione al contratto di lavoro in essere con la Società quale DRS) ricomprendeva, tra gli altri, obiettivi di *performance* rappresentati da:

- Progetto Divisione Professionale (peso 15%);

- Attività di "M&A" (peso 10% - *stretch* 12%).

Su proposta del CRN e sentito il parere del Collegio Sindacale, sulla base dei progetti condotti il Consiglio di Amministrazione ha preso atto dei risultati conseguiti, deliberando il riconoscimento di un *bonus* pari a 27 punti percentuali;

- la MBO della *Chief Corporate Services Officer* ricomprendeva, tra gli altri, l'obiettivo di *performance* rappresentato dal

- Progetto "predisposizione e avvio di realizzazione di un piano di sviluppo su base pluriennale, mirato a supportare la crescita delle risorse individuate come di maggior potenziale, al fine di prepararle a ruoli di più ampia responsabilità" (peso 10% - *stretch* 12%).

Su proposta del CRN e sentito il parere del Collegio Sindacale, sulla base delle attività svolte, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto dei risultati conseguiti, deliberando il riconoscimento di un *bonus* pari a 12 punti percentuali.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Politica 2024 approvata dall'Assemblea, le somme maturate dal dott. Fabio de' Longhi, dall'ing. Nicola Serafin e dalla dott.ssa Silvia de' Longhi, sono assoggettate all'applicazione, a livello contrattuale, di meccanismi di correzione *ex post* che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte (c.d. *claw-back*), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate (c.d. *malus*), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

Nell'esercizio 2024 non sono state applicate da parte della Società le clausole di "*claw-back*" e di "*malus*" contemplate dalla Politica 2024.

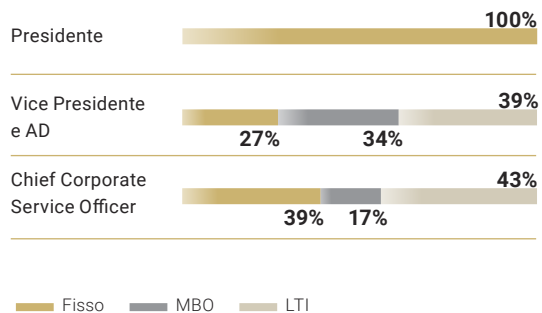
Infine si ricorda che, con riferimento alla remunerazione variabile a medio / lungo termine di cui sono beneficiari il Vice Presidente e Amministratore Delegato, il Direttore Generale e la *Chief Corporate Services Officer*, è previsto un sostanziale periodo di differimento legato al meccanismo di *holding period* successivamente alla maturazione dei diritti derivanti dalla partecipazione al Piano di *Stock Options* 2020-2027 ed al Piano di *Performance Shares* 2024-2026.

\*/\*

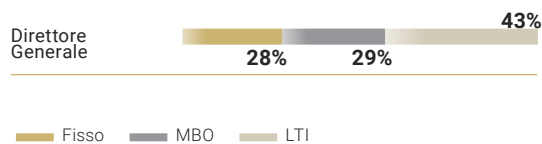
Di seguito è rappresentato per ciascun Amministratore Esecutivo e per il Direttore Generale il *paymix* relativo alla remunerazione totale maturata nell'esercizio 2024; al riguardo si precisa che i valori relativi alle componenti fissa e variabile a breve

termine, e ai *benefit* non monetari sono quelli indicati nelle Tabelle 1 e 3B riportate nella Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione (alle quali si rinvia), mentre quello relativo alla componente variabile a medio/lungo termine è rappresentato dalla stima del beneficio atteso dalla partecipazione al Piano di *Performance Shares* 2024-2026 valorizzato avendo a riferimento le *target opportunities* previste dalla Politica 2024.

### Pay-mix amministratori esecutivi



### Pay-mix direttore generale



## 2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2024

Nel corso dell'esercizio 2024 il Collegio Sindacale della Società è risultato composto dal prof. CESARE CONTI (con funzione di Presidente), dalla dott.ssa ALESSANDRA DALMONTE e dal dott. ALBERTO VILLANI.

L'Assemblea del 20 aprile 2022 ha fissato, per il triennio 2022-2024 il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale in 70.000,00 euro lordi e il compenso di ciascuno dei due sindaci effettivi in 48.000,00 euro lordi.

La dott.ssa Alessandra Dalmonte e il dott. Alberto Villani hanno poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di sindaco ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, alla quale si rinvia.

## 3. Compensi dei dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2024

In applicazione della Politica 2024 approvata, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- i.) hanno complessivamente percepito a titolo di **componente fissa** annuale lorda l'importo di 2.063.632,00 euro lordi in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società (di cui 52.500,00 euro a titolo di patto di non concorrenza);
- ii.) hanno complessivamente maturato a titolo di **componente variabile annuale** lorda (MBO) l'importo di 1.214.400,00 euro lordi in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società (a fronte di un potenziale a target di 607.200,00 euro lordi fino ad un massimo di 1.214.400,00 euro lordi inclusi "overachievement" approvati per l'anno 2024).

Per quanto riguarda la **componente variabile a medio/lungo termine**, si evidenzia che:

- i quattro DRS beneficiari del Piano di *Stock Options* 2020-2027 hanno esercitato n. 480.736 opzioni a fronte delle n. 810.000 opzioni attribuite e delle n. 609.650 detenute all'inizio dell'esercizio. Il *fair value* di competenza dell'esercizio 2024 relativamente alla partecipazione al piano citato è pari ad 231.483,00 euro;
- ai sette DRS beneficiari del Piano di *Performance Shares* 2024-2026 sono state assegnate n. 259.449 azioni. Il *fair value* di competenza dell'esercizio 2024 relativamente alla partecipazione al piano citato è pari a 2.368.783,00 euro.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata erogata anche la somma complessiva di 2.394.128,00 euro lordi, *bonus* maturato con riferimento al Piano LTI *Cash* 2021-2023.

Per ulteriori dettagli si rinvia alle successive Tabelle 2, 3A e 3B della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione.

Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* inclusi nelle componenti variabili della remunerazione maturate dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2024, valgono le medesime considerazioni sopra evidenziate con riferimento agli Amministratori Esecutivi.

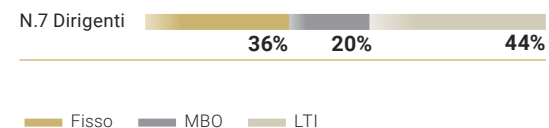
Per maggiori informazioni in merito alla remunerazione corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nel corso dell'esercizio 2024, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica 2024, si rinvia ai dati cumulativi indicati nelle tabelle della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione.

Inoltre ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati riconosciuti *benefit* non monetari per un valore complessivo equivalente a 178.392,00 euro.

Sulla base degli elementi sopra indicati e di quanto additionally esposto nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, la remunerazione fissa (incluso il valore dei *benefit* non monetari) corrisposta per l'esercizio 2024 cumulativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è risultata essere pari a 0,59 volte la remunerazione variabile complessivamente maturata (costituita dall'MBO 2024 e dal *fair value* 2024 del Piano di *Stock Options* 2020-2027 e del Piano di *Performance Shares* 2024-2026).

Di seguito è rappresentato il *paymix* relativo alla remunerazione totale maturata complessivamente dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2024; al riguardo si precisa che i valori relativi alle componenti fissa e variabile a breve termine, e ai *benefit* non monetari sono quelli indicati nelle Tabelle 1 e 3B riportate nella Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione (alle quali si rinvia), mentre quello relativo alla componente variabile a medio/lungo termine è rappresentato dalla stima del beneficio atteso dalla partecipazione al Piano di *Performance Shares* 2024-2026 valorizzato avendo a riferimento le *target opportunities* previste dalla Politica 2024.

### Pay-mix Dirigenti con Responsabilità Strategica



## 4. Informativa di confronto per gli ultimi 5 anni

Nelle tabelle allegate è indicata l'informativa di confronto per gli ultimi 5 anni tra la variazione annuale della remunerazione totale degli amministratori e dei sindaci rispetto ai risultati della Società nonché alla remunerazione annua lorda media dei dipendenti.

Ai fini di una più efficace comparazione di tali andamenti è stata utilizzata una rappresentazione per numeri indice (v. *infra* Tabella A) prevedendo anche una rappresentazione grafica degli stessi (v. *infra* Tabella B).

Per una corretta comprensione dei dati e delle informazioni riportati nelle due tabelle sopra richiamate si evidenzia che:

- la remunerazione del Presidente, degli Amministratori non Esecutivi nonché dei Sindaci non prevede componenti variabili;
- la remunerazione del Presidente è stata rappresentata considerando tutte le componenti fisse della remunerazione complessivamente dallo stesso percepite dalla Società e da sue società controllate e collegate;
- il dott. Fabio de' Longhi - identificato in tabella come "Vice Presidente e Amministratore Delegato" - nel quinquennio considerato ha ricoperto la carica di AD da gennaio ad aprile 2020, per assumerla poi nuovamente da settembre 2022 fino a dicembre 2024. La remunerazione è stata rappresentata considerando tutte le componenti fisse che lo stesso ha percepito dalla Società e da sue società controllate e collegate. Si precisa che, a decorrere dall'esercizio 2021, il dott. Fabio de' Longhi ha rinunciato alla remunerazione variabile sia di breve che di medio-lungo termine; la componente variabile annuale gli è stata reintrodotta dall'esercizio 2023 (a

seguito della nomina ad AD con decorrenza da settembre 2022), mentre quella variabile di medio-lungo termine dall'esercizio 2024, in occasione dell'inserimento tra i beneficiari del nuovo sistema di incentivazione (in particolare, il Piano di *Performance Shares* 2024-2026)<sup>18</sup>;

- da maggio 2020 ad agosto 2022 la carica di AD/DG è stata ricoperta dal dott. Massimo Garavaglia<sup>19</sup>;
- la remunerazione della dott.ssa Silvia de' Longhi - *Chief Corporate Services Officer* nonché membro del Consiglio di Amministrazione - è stata rappresentata considerando tutte le componenti fisse della remunerazione, le somme percepite a titolo di componente variabile annuale (MBO) e quelle a titolo di componente variabile a medio termine attraverso la partecipazione al *Piano di Performance Shares* 2024-2026.

In considerazione dell'avvicendamento, nel corso dei cinque anni, nelle cariche apicali di diverse figure e delle significative modifiche intervenute nella *governance* (in particolare, la separazione del ruolo di Amministratore Delegato da quello di Direttore Generale, con la nomina di un DG esterno al Consiglio), si è inserita nella Tabella A la riga *Totale Amministratori Esecutivi e DG*, che permette di comparare la somma della remunerazione dei soggetti che in ognuno degli anni considerati (2020-2024) hanno ricoperto le cariche di Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Relativamente ai dati delle retribuzioni sottostanti agli indici riportati nella Tabella A, si evidenzia inoltre che:

- la remunerazione degli Amministratori non Esecutivi comprende il compenso annuale lordo attribuito dall'Assemblea a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione, mentre non ricomprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai comitati endoconsiliari;

- la remunerazione dei Sindaci comprende il compenso annuale lordo attribuito dall'Assemblea a ciascuno dei membri del Collegio Sindacale;
- la retribuzione annua media lorda dei dipendenti è stata calcolata ipotizzando la presenza, per l'intero esercizio con riferimento al personale assunto e/o cessato in corso di anno, e tenendo conto:
  - della retribuzione mensile spettante (su base equivalente a tempo pieno), per le mensilità retributive erogate;
  - dei compensi ricorrenti erogati (quali le somme relative a patti di non concorrenza);
  - di componenti variabili quali maggiorazioni e indennità, lavoro straordinario, premio di risultato, MBO, eventuali premi una tantum;
  - dei benefit in natura quali a titolo esemplificativo: auto; casa; assicurazioni per copertura rischi vita e/o infortuni, RSM, previdenza integrativa, ecc;
  - dei valori relativi ad erogazioni / prestazioni a titolo di welfare;
  - degli accantonamenti relativi al TFR anche destinati a forme di previdenza complementare;
  - degli accantonamenti annuali corrispondenti alla somma delle prestazioni in denaro, delle prestazioni in natura e del valore equo complessivo di tutti gli incentivi a lungo termine (ad esempio l'aggiudicazione di stock option, azioni o quote vincolate, azioni o quote a condizioni di performance, azioni fantasma, diritti sulla rivalutazione dei titoli e premi in contanti a lungo termine).

<sup>18</sup> Per espressa volontà dell'interessato, manifestata nel 2021 quando lo stesso ricopriva la sola carica di Vice Presidente, la remunerazione del Vice Presidente ed Amministratore Delegato non prevedeva per il 2023 la partecipazione al Piano LTI *Cash* 2021-2023 in quanto di prossima scadenza e al Piano di *Stock Options* 2020-2027 (destinato, tra l'altro, all'AD/DG in qualità di amministratore delegato in carica al momento di assegnazione delle opzioni).

<sup>19</sup> Si evidenzia che, nell'informativa di confronto dei compensi erogati per gli ultimi cinque anni, presente nella Sezione II, Parte Prima delle Relazioni Annuali sulla Remunerazione di De' Longhi pubblicata nel 2022 e nel 2023 è stato rispettivamente specificato quanto segue: (i) "In considerazione del fatto che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è in carica dal 1° maggio 2020 e che, pertanto, nel 2020 ha percepito la remunerazione limitatamente a 8 mesi (maggio-dicembre), l'informativa di confronto fornita in relazione alla sua remunerazione per l'anno 2020 è stata considerata, sia con riguardo alla componente fissa che a quella variabile, ipotizzando lo svolgimento dell'incarico per l'intero anno (12 mesi anziché 8). Inoltre, detta remunerazione ricomprende solo a partire dal 2021 il valore relativo al Piano LTI *Cash* 2021-2023 approvato nel corso dell'anno ma parte delle condizioni pattuite al momento della nomina come Amministratore Delegato e Direttore Generale"; (ii) "In considerazione del fatto che l'AD/DG è rimasto in carica dal 1° gennaio 2022 fino al 31 agosto 2022 e che, pertanto, nel 2022 ha percepito la remunerazione limitatamente a 8 mesi (gennaio-agosto), l'informativa di confronto fornita in relazione alla sua remunerazione per l'anno 2022 è stata considerata, con riguardo alla componente fissa, simulando lo svolgimento dell'incarico per l'intero anno (12 mesi anziché 8)". Entrambe le Relazioni Annuali sulla Remunerazione di De' Longhi sopra citate sono consultabili sul sito internet [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com) (sezione "Governance" - "Organi Sociali" - "Archivio Assemblee degli Azionisti").

Si precisa infine che:

- l'andamento dei Ricavi Netti e dell'EBITDA riflette: (i) da gennaio 2021 l'acquisizione di *Capital Brands Holdings inc.*; (ii) dal 1° aprile 2021 l'acquisizione del gruppo Eversys e (iii) dal 1° marzo 2024 la "business combination" di La Marzocco con Eversys, riflessa altresì nell'indicatore Personale Italia (con e senza operai);
- considerata la natura di *holding* di partecipazioni della Società, con l'obiettivo di fornire una rappresentazione più significativa degli andamenti citati, i dati retributivi del personale si riferiscono al personale dipendente delle società italiane del Gruppo (rappresentati nelle due versioni, includendo ed escludendo il personale operaio);
- i dati relativi a ricavi netti ed EBITDA sono tratti dai bilanci consolidati approvati dal Consiglio di Amministrazione.

**Tabella A: informativa per numeri indice**

Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Consiglio di Amministrazione	100	100	111	111	111
Collegio Sindacale	100	100	115	115	115
Presidente	100	100	100	81	81
VP ed AD	100	62	52	108	213
AD/ DG	100	152	39		
DG				100	138
Tot. Amministratori Esec. e DG	100	121	54	66	100
CCSO	100	97	68	99	126
Personale Italia (incl. operai)	100	102	101	105	118
Personale Italia (escl. operai)	100	100	97	100	115
Ricavi Netti	100	137	134	131	149
EBITDA	100	141	99	121	153

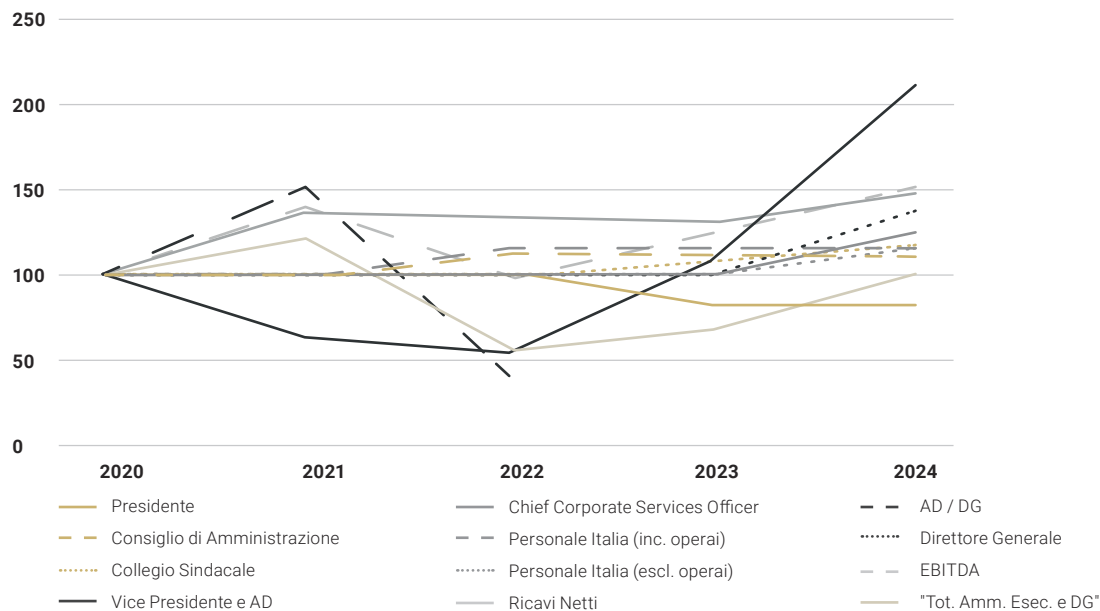
Note: a. VP ed AD, in carica in qualità di AD da 01/20 a 04/20 e da 09/22 a 12/24

b. AD/DG in carica da 05/20 a 08/22

c. DG in carica da 01/23 a 12/24

d. Totale Amministratori Esecutivi e DG rappresenta la remunerazione dei soggetti che nei cinque anni considerati hanno ricoperto le cariche di Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato, AD/DG ed a Direttore Generale, nei periodi evidenziati

**Tabella B: informativa per numeri indice**



## 5. Informativa rispetto al voto espresso dall'assemblea sulla Sezione II della relazione dell'esercizio precedente

Come evidenziato nella tabella di seguito riportata, l'Assemblea del 19 aprile 2024 - alla quale hanno partecipato complessivamente n. 505 azionisti per delega per n. 136.229.374 azioni ordinarie pari al 90,1823% del capitale ordinario e n. 217.189.034 voti pari al 93,2095% dei diritti di voto attribuiti al capitale - si è espressa positivamente con riguardo alla Sezione II della Relazione annuale sulla Remunerazione 2024.

### 3.2 voto consultivo sui `Compensi corrisposti nell'esercizio 2023` indicati nella Sezione II, ai sensi dell'art. 123- ter, comma 6 del D. Lgs. n. 58/98

	N. Azionisti (in proprio)	N. Voti	% su voti presenti o rappresentati	% su totale diritti di voto
Favorevoli	195	197.526.776	90,946938	84,771144
Contrari	309	19.662.138	9,053007	8,438258
Astenuti	1	120	0,000055	0,000051
Non Votanti	0	0	0,000000	0,000000
<b>Totale</b>	<b>505</b>	<b>217.189.034</b>	<b>100,000000</b>	<b>93,209453</b>

Nell'ottica di migliorare ulteriormente la *disclosure* dell'informativa in materia di remunerazione del proprio *management* anche tenuto conto degli obblighi normativi introdotti dalla Consob in recepimento della SHRD 2, la presente Sezione II della Relazione è stata predisposta prestando particolare attenzione a fornire una rappresentazione dettagliata, nonché chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nel corso del 2024 agli Amministratori, ivi compreso il Vice Presidente e Amministratore Delegato, al Direttore Generale, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dando evidenza della conformità della stessa ai contenuti della Politica 2024 approvata dall'Assemblea.

Tale rappresentazione è stata predisposta con l'ulteriore scopo di evidenziarne sia la coerenza e conformità con la Politica 2024 approvata dall'Assemblea, che il modo in cui le diverse componenti della Politica hanno contribuito al raggiungimento dei risultati aziendali nel 2024.

Al riguardo si rimanda altresì alle informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei componenti degli organi sociali rispetto ai risultati della Società, nonché della remunerazione annua lorda media dei dipendenti, incluse al precedente paragrafo 4 della presente Parte Prima della Sezione II della Relazione.



## Parte seconda

Nelle Tabelle di cui alla presente Parte Seconda della Sezione II della Relazione sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2024 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.

Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, 3A e 3B sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2024 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, di Direttore Generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Nella presente Parte Seconda della Sezione II della Relazione è inoltre riportata la tabella "Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche" che indica le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2023 – 31 dicembre 2024 in De' Longhi S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2024, dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nonché dai loro 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 soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.





## 1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2024

Nella Tabella di seguito riportata sono indicati i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e a quelli del Collegio Sindacale, al Direttore Generale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti  
Compensi corrisposti nell'esercizio 2024 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2024)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Giuseppe de' Longhi</b>	<b>Presidente Consiglio di Amministrazione</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 50.000 <sup>(a)</sup>						€ 1.000.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 950.000 <sup>(b)</sup>								
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 300.000 <sup>(a)</sup>						€ 300.000		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 1.300.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 1.300.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
<b>Fabio de' Longhi</b>	<b>Vice Pres. e DRS AD (da 01set22)</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 <sup>(a)</sup>		€ 870.000 <sup>(i)</sup>		€ 31.853 <sup>(h)</sup>			€ 1.427.511 <sup>(i)</sup>	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 580.000 <sup>(b)</sup>		€ 480.000 <sup>(a)</sup>				€ 2.331.853		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 320.000 <sup>(c)</sup>								
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 150.000 <sup>(a)</sup>						€ 150.000		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 1.100.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 1.350.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 31.853</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 2.481.853</b>	<b>€ 1.427.511</b>	<b>€ 0</b>

02

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti nell'esercizio 2024 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2024)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Massimiliano Benedetti</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 50.000 <sup>(a)</sup>						€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 50.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 50.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
<b>Borsani Ferruccio</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 <sup>(a)</sup>	€ 26.000					€ 76.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 50.000</b>	<b>€ 26.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 76.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
<b>Luisa Maria Virginia Collina</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 <sup>(a)</sup>	€ 17.500					€ 67.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 50.000</b>	<b>€ 17.500</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 67.500</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>

02

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti  
Compensi corrisposti nell'esercizio 2024 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2024)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Silvia de' Longhi</b>	<b>Consigliere e Dir. con Resp. Str.</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
				€ 50.000 <sup>(a)</sup>		€ 156.000 <sup>(a)</sup>		€ 12.991 <sup>(h)</sup>		€ 478.991	€ 353.479 <sup>(i)</sup>	
				€ 260.000 <sup>(c)</sup>								
				€ 41.812 <sup>(a)</sup>						€ 41.812		
				<b>€ 351.812</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 156.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 12.991</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 520.803</b>	<b>€ 353.479</b>	<b>€ 0</b>
<b>Carlo Garavaglia</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
				€ 50.000 <sup>(a)</sup>	€ 20.000					€ 70.000		
				€ 50.000	€ 20.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.000	€ 0	€ 0
<b>Carlo Grossi</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
				€ 50.000 <sup>(a)</sup>	€ 32.500					€ 82.500		
				€ 50.000	€ 32.500	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 82.500	€ 0	€ 0

02

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti nell'esercizio 2024 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2024)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Micaela Le Divelec Lemmi</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 50.000 <sup>(a)</sup>	€ 14.000					€ 64.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 50.000</b>	<b>€ 14.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 64.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
<b>Cristina Pagni</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 <sup>(a)</sup>					€ 10.000 <sup>(a)</sup>	€ 60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 50.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 10.000</b>	<b>€ 60.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
<b>Stefania Petruccioli</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 50.000 <sup>(a)</sup>	€ 14.000					€ 64.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 50.000</b>	<b>€ 14.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 64.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>

02

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti nell'esercizio 2024 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2024)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Cesare Conti</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 70.000 <sup>(a)</sup>						€ 70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 70.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 70.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
<b>Alessandra Dalmonte</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 48.000 <sup>(a)</sup>						€ 48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 32.000 <sup>(a)</sup>						€ 32.000		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 80.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 80.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
<b>Alberto Villani</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 48.000 <sup>(a)</sup>						€ 48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 32.000 <sup>(a)</sup>						€ 32.000		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 80.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 80.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>

02

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti  
Compensi corrisposti nell'esercizio 2024 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2024)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Serafin Nicola</b>	<b>Direttore Generale</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 669.231 <sup>(c)</sup>			€ 780.000 <sup>(e)</sup>		€ 25.286 <sup>(h)</sup>	€ 1.562.017	€ 1.123.730 <sup>(i)</sup>	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 87.500 <sup>(d)</sup>								
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 756.731</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 780.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 25.286</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 1.562.017</b>	<b>€ 1.123.730</b>	<b>€ 0</b>
<b>N. 7</b>	<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	01/01/2024 31/12/2024	Approvazione bilancio 2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.011.132 <sup>(c)</sup>			€ 1.214.400 <sup>(e)</sup>		€ 178.392 <sup>(h)</sup>	€ 3.403.924	€ 2.600.266 <sup>(i)</sup>	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 52.500 <sup>(d)</sup>								
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 2.063.632</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 1.214.400</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 178.392</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 3.403.924</b>	<b>€ 2.600.266</b>	<b>€ 0</b>

## NOTE:

- (a) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti. Si precisa al riguardo che per prassi aziendale la società eroga tale emolumento ai componenti del Consiglio di Amministrazione nel mese di dicembre di ciascun anno in relazione a tutto l'esercizio, mentre con riferimento ai componenti il Collegio Sindacale l'erogazione avviene pro rata temporis;
- (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, Codice Civile (ad esempio Presidente e Vicepresidente). Si precisa al riguardo che per prassi aziendale la società eroga tale emolumento nel mese di dicembre di ciascun anno in relazione a tutto l'esercizio;
- (c) retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR;
- (d) patto di non concorrenza in relazione al rapporto di lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR;
- (e) MBO anno 2024 relativa al rapporto di lavoro dipendente, ancorché non corrisposta;
- (f) MBO anno 2024 relativa al mandato di CEO, ancorché non corrisposta;
- (g) compenso componente Organismo di Vigilanza;
- (h) benefici non monetari relativi al mandato di amministratore e/o al rapporto di lavoro dipendente;
- (i) fair value riferito al piano di Stock Options 2020-2027 e/o al Piano di Performance Shares 2024-2026



### 3. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option a favore di componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella Tabella di seguito riportata sono indicati i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock-option* riconosciuti nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 agli Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3A - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option a favore degli organi di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	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 assegnazione	Fair Value
<b>Fabio de' Longhi</b>	<b>Vice Presidente e Amm. Delegato</b>	Piano di Performance Shares 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2024 e dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024	156.353 performance shares			4.327.851	da aprile 2024 ad aprile 2026	20-mag-24	30,70 euro				1.427.511
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
<b>(III) Totale</b>					<b>156.353</b>	<b>4.327.851</b>							<b>1.427.511</b>



Tabella 3A - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option a favore degli organi di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nicola Serafin	Carica	Piano e relativa delibera	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 assegnazione	Fair Value
<b>Nicola Serafin</b>	<b>Direttore Generale</b>	Piano di Performance Shares 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2024 e dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024			116.148 performance shares	3.214.977	da aprile 2024 ad aprile 2026	20-mag-24	30,70 euro				1.060.437
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
<b>(III) Totale</b>					<b>116.148</b>	<b>3.214.977</b>							<b>1.060.437</b>

02

Tabella 3A - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option a favore degli organi di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nicola Serafin	Carica	Piano e relativa delibera	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 assegnazione	Fair Value
Silvia de' Longhi	Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche	Piano di Performance Shares 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2024 e dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024			38.716 performance shares	1.071.659	da aprile 2024 ad aprile 2026	20-mag-24	30,70 euro				353.479
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
<b>(III) Totale</b>					<b>38.716</b>	<b>1.071.659</b>							<b>353.479</b>

Tabella 3A - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option a favore degli organi di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nicola Serafin	Carica	Piano e relativa delibera	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 assegnazione	Fair Value
N. 7	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Piano di Performance Shares 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2024 e dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024			259.449 performance shares	7.181.548	da aprile 2024 ad aprile 2026	20-mag-24	30,70 euro				2.368.783
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
<b>(III) Totale</b>					<b>259.449</b>	<b>7.181.548</b>							<b>2.368.783</b>

#### 4. Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nella Tabella di seguito riportata sono indicati i piani di incentivazione monetari riconosciuti nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 agli Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3B - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	
Fabio de' Longhi	Vice Presidente Amm. Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2024 rif. al mandato di Amministratore Delegato delibera attribuzione CdA 12 marzo 2024 delibera maturazione CdA 14 marzo 2025	€ 870.000						
		Piano MBO 2024 rif. al rapporto di lavoro dip. come DRS delibera attribuzione CdA 12 marzo 2024 delibera maturazione CdA 14 marzo 2025	€ 480.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 1.350.000</b>	<b>€ 0</b>		<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>

02

## Tabella 3B - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	
<b>Nicola Serafin</b>	<b>Direttore Generale</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2024 delibera attribuzione CdA 12 marzo 2024 delibera maturazione CdA 14 marzo 2025	€ 780.000						
		Piano LTI Cash 2021-2023 delibera di attribuzione: CdA 29 luglio 2021 delibera di maturazione CdA 12 marzo 2024				€ 1.342.000			
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 780.000</b>	<b>€ 0</b>		<b>€ 0</b>	<b>€ 1.342.000</b>	<b>€ 0</b>	

Nota:

il valore in colonna (3)(B) è pari agli accantonamenti di bilancio del bonus maturato per gli esercizi 2021, 2022 e 2023 relativamente al Piano LTI Cash 2021-2023 a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati

## Tabella 3B - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	
<b>Silvia de' Longhi</b>	<b>Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2024 rif. al rapporto di lavoro dip. come DRS delibera attribuzione CdA 12 marzo 2024 delibera maturazione CdA 14 marzo 2025	€ 156.000						
		Piano LTI Cash 2021-2023 delibera di attribuzione: CdA 29 luglio 2021 delibera di maturazione CdA 12 marzo 2024				€ 468.480			
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 156.000</b>	<b>€ 0</b>		<b>€ 0</b>	<b>€ 468.480</b>	<b>€ 0</b>	

Nota:

il valore in colonna (3)(B) è pari agli accantonamenti di bilancio del bonus maturato per gli esercizi 2021, 2022 e 2023 relativamente al Piano LTI Cash 2021-2023 a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati

02

02

Tabella 3B - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti  
Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	
<b>N. 7 Dirigenti</b>		<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2024 delibera attribuzione CdA 12 marzo 2024 delibera maturazione CdA 14 marzo 2025	€ 1.214.400						
		Piano LTI Cash 2021-2023 delibera di attribuzione: CdA 29 luglio 2021 delibera di maturazione CdA 12 marzo 2024					€ 2.394.128		
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 1.214.400</b>	<b>€ 0</b>		<b>€ 0</b>	<b>€ 2.394.128</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>

Nota:

il valore in colonna (3)(B) è pari agli accantonamenti di bilancio del bonus maturato per gli esercizi 2021, 2022 e 2023 relativamente al Piano LTI Cash 2021-2023 a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati

## 5. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2024

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2023 – 31 dicembre 2024 nella De' Longhi S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2024, da amministratori, sindaci, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nonché dai loro 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 soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-ter Regolamento Emittenti  
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Giuseppe de' Longhi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	De'Longhi S.p.A.	30.000			30.000
Fabio de' Longhi	Vice Presidente Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche	De'Longhi S.p.A.	321.855 <sup>(a)</sup>		104.000	217.855 <sup>(a)</sup>
Nicola Serafin	Direttore Generale	De'Longhi S.p.A.	6.541	160.415	123.988	42.968
N.7	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	De'Longhi S.p.A.	25.634	480.736	392.388	113.982

Note:

(a) di cui 100.000 possedute dal coniuge

02

