

RELAZIONE ANNUALE
SULLA REMUNERAZIONE

2018

DēLonghi Group

Relazione Annuale sulla Remunerazione

Indice

Definizioni	5
Premessa	7
SEZIONE I - POLITICA DELLA REMUNERAZIONE 2019	8
1. Finalità e Principi della Politica	10
1.1 Finalità	10
1.2 Principi Generali	10
1.3 Ambito di applicazione	11
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	11
2. La Governance del processo di remunerazione	12
2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti	12
2.2 Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine	15
2.3 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica	17
2.4 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica	18
3. Descrizione della Politica	19
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	19
3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi	20
3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi	20
a) Presidente del Consiglio di Amministrazione	21
b) Vice Presidente, Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche	21
c) Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche in relazione al ruolo di Chief Corporate Services Officer di Gruppo	22
3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti	23
3.2.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	24
3.2.2 Remunerazione del Dirigente Resp. della funzione di Internal Audit	24
3.3 Gli incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)	25
3.4 Gli incentivi a medio/lungo termine	27
3.4.1 Piano LTI Cash 2018-2020	27
3.4.2 Piani di remunerazione basati su azioni	28
3.5 Benefit non monetari	30
3.6 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione dal rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto	30
3.7 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	31

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2018 ED ALTRE INFORMAZIONI	32
1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2018	34
A) Tabella 1 - All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	34
2. Stock-Options assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	46
A) Tabella 2 - Stock-Options assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	46
3. Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	48
A) Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	48
4. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2018	54
A) Tabella 1 - All. 3A, Schema 7-ter - Regolamento Emittenti	54



Definizioni

Di seguito sono indicate le principali definizioni riguardanti la politica generale della remunerazione di De' Longhi S.p.A. impiegate nel presente documento, in aggiunta a quelle indicate nel testo.

Altri Dirigenti I dirigenti di De' Longhi S.p.A. diversi dai dirigenti della Società qualificati dal Consiglio di Amministrazione quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Azioni Le azioni di De' Longhi S.p.A. quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

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

Comitato controllo e rischi o CCR Il "Comitato Controllo e Rischi e per la Corporate Governance" di De' Longhi S.p.A.

Comitato per la Remunerazione e le Nomine o CRN Il "Comitato per la Remunerazione e le 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 Autodisciplina Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance, promosso da Borsa Italiana (ed. luglio 2018) disponibile all'indirizzo internet: <http://www.borsaitaliana.it/borsaitaliana/regolamenti/corporategovernance/corporategovernance.htm>

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.

Dirigenti con responsabilità strategiche I dirigenti del Gruppo (ivi incluso il Direttore Generale se nominato) individuati dal Consiglio di Amministrazione che – conformemente a quanto disposto dall'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato – 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 2019 – ha identificato quali Dirigenti con Responsabilità Strategica, oltre all'Amministratore Delegato, il *Chief Financial Officer*, il *Chief Strategy and Control Officer*, la *Chief Corporate Services Officer*, il *Chief Operations and Technology Officer*, il *Chief Marketing Officer* e il *Chief Commercial Officer*.

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

Mercato Telematico Azionario Il mercato telematico azionario organizzato e da Borsa Italiana 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 3.4 della Sezione I della presente Relazione.

Opzioni Le opzioni assegnate ai beneficiari del Piano di *Stock Options*.

Piano di Stock Options Il "Piano di Stock Options 2016-2022" riservato all'Amministratore Delegato della Società e al *top management* del Gruppo De' Longhi, approvato dall'Assemblea del 14 aprile 2016.

Piano LTI Cash 2018-2020 Il piano di incentivazione monetario denominato "Piano LTI Cash 2018-2020" riservato al *top management* e alle risorse chiave del Gruppo De' Longhi, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 luglio 2018.

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.

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 in data 12 novembre 2010 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2011 e successivamente aggiornata nella seduta del 12 novembre 2013.

Retribuzione Annuale Lorda o RAL La componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle società del Gruppo.

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 successivamente modificato ed integrato dalla Consob con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010 e sue successive modifiche e/o integrazioni e/o interpretazioni.

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.

Premessa

La presente “*Relazione Annuale sulla Remunerazione*” (nel seguito, la “**Relazione**”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, in data 14 marzo 2019, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari previsti, in particolare, dall’art. 123-ter del TUF e dall’art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

La Relazione illustra:

- nella **Sezione I**, la politica adottata per l’esercizio 2019 per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale (se nominato), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società (nel seguito anche la “**Politica**” o la “**Politica per la Remunerazione**”) e le procedure utilizzate per l’adozione ed attuazione della Politica stessa;
- nella **Sezione II**: (i) i compensi corrisposti nell’esercizio 2018 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società; (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

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.

Il contenuto della presente Relazione:

- a) è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.delonghigroup.com – sezione “*Investor Relations / Governance /Assemblee/2019*”, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO consultabile all’indirizzo www.1info.it – entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2018;
- b) è poi sottoposta all’Assemblea sia per le finalità di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, sia ai sensi e per gli effetti previsti dall’art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e dall’art. 9.1, lettera c) della Procedura OPC.

Sezione I - Politica della remunerazione 2019



1. Finalità e Principi della Politica

1.1 Finalità

La Politica della 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 Autodisciplina, al fine di:

- (i) allineare gli interessi del *management* con quello degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio/lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e *performance*;
- (ii) attrarre, trattenerne e motivare persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*, sulla base di pacchetti retributivi aziendali competitivi nel medio/lungo termine rispetto al mercato esterno;
- (iii) riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale dei *manager*.

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

1.2 Principi Generali

In considerazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale (se nominato) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri:

- compensi degli amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto anche in relazione alla partecipazione nei comitati consiliari;
- struttura retributiva per gli amministratori con deleghe, Direttore Generale (se nominato), e degli eventuali altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, adeguatamente bilanciata al fine di assicurare l'imprescindibile coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone:
 - (i) di una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite;
 - (ii) di una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve e medio/lungo periodo;
- 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 definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio/lungo periodo ed in base ai risultati conseguiti;
- revisione periodica dei pacchetti retributivi sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo e della competitività e attrattiva delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato;
- diversa modulazione tra componente fissa annuale e retribuzione variabile di breve periodo (MBO) in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alla responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio lungo termine;

- *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.

1.3 Ambito di applicazione

La Politica stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attiene la Società in materia di remunerazione e si applica agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale (se nominato), agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, da ultimo nella seduta del 14 marzo 2019 ha definito che sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre all'Amministratore Delegato, il *Chief Financial Officer*, il *Chief Strategy and Control Officer*, la *Chief Corporate Services Officer*, il *Chief Operations and Technology Officer*, il *Chief Marketing Officer* e il *Chief Commercial Officer*.

La Politica è stata predisposta in linea con i contenuti del Regolamento Emittenti e in considerazione delle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Autodisciplina come da ultimo modificato nella edizione del luglio 2018; nella definizione della Politica si è inoltre tenuto conto delle raccomandazioni formulate in materia dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. e riportate nella lettera del 21 dicembre 2018 che il presidente del comitato medesimo ha inviato al Presidente della Società.

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

1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previsti sostanziali modificazioni relative alle finalità, principi generali e ambito di applicazione della politica per la remunerazione applicata dalla Società nell'esercizio 2018.

2. La Governance del processo di Remunerazione

2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti

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

• **l'Assemblea:**

- a) 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;
- b) delibera in senso favorevole o contrario sulla Politica per la remunerazione (definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF; 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;
- c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica per la Remunerazione;
- d) 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:**

- a) esamina le proposte del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione aggiuntiva del Presidente e del Vice Presidente nonché dell'Amministratore Delegato, e degli altri eventuali amministratori che ricoprono particolari cariche; il Consiglio di Amministrazione determina altresì il compenso da riconoscere agli Amministratori per la partecipazione ai comitati consiliari.
- b) definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, la Politica per la remunerazione della Società;
- c) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- d) predisponde, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e le 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 per la Remunerazione e le Nomine;
- e) predisponde, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, i piani di incentivazione a medio/lungo termine "cash" e ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- f) istituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e le Nomine nel rispetto dei principi dettati dal Codice di Autodisciplina.

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

- g) definisce gli obiettivi e approva i risultati aziendali e i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori, ove prevista;
- h) approva i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- i) definisce su proposta dell'amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, la struttura della remunerazione del Responsabile della funzione Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della stessa;

• **il Comitato per la Remunerazione e le Nomine:**

- a) sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nei termini previsti dalla legge, la Relazione sulla remunerazione e in particolare la Politica per la Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, per la presentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio;
- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'amministratore delegato; 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) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- e) 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";
- f) riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale degli azionisti è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine o di altro componente del Comitato;
- g) qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevanti a favore della funzione Risorse Umane di De' Longhi, 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 per la Remunerazione e le Nomine prima del conferimento del relativo incarico.

Inoltre, in relazione alle funzioni attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione in materia di nomine, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine:

- h) formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso 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;
- i) esprime raccomandazioni in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore dell'emittente;
- l) esprime raccomandazioni 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;
- m) propone al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
- o) supporta il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio e nell'aggiornamento delle Politiche di Diversità;
- p) istruisce e supervisiona, per conto del Consiglio di Amministrazione, il processo di autovalutazione del Consiglio stesso (c.d. board review o self-assessment);

• **l'Amministratore Delegato:**

- a) sottopone al Comitato per la Remunerazione e le 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;
- b) su mandato del Consiglio di Amministrazione predispone e implementa, nel rispetto delle linee guida in materia di politica retributiva approvate e avvalendosi della collaborazione della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo: (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 stanziare a *budget*; (ii) i sistemi di incentivazione ai quali legare la maturazione della MBO annuale degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti della Società;
- c) fornisce al Comitato per la Remunerazione e le Nomine ogni informazione utile al fine di consentirgli di valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione;

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

- a) 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 per la Remunerazione e le Nomine al Consiglio di Amministrazione, con la Politica per la remunerazione della Società;
- b) su invito del Comitato per la Remunerazione e le Nomine partecipa attraverso il suo Presidente o altro sindaco designato, alle riunioni del Comitato medesimo;
- c) in merito alle Politiche di Diversità (i) supporta il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio dell'attuazione delle politiche relative alla composizione dell'organo di controllo; e (ii) esprime pareri sull'aggiornamento di queste ultime.

La Politica sulla Remunerazione è definita a seguito di un processo formalizzato (descritto al successivo paragrafo 2.3.) che vede come protagonisti il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.

2.2 Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Il Comitato per la Remunerazione e le 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.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine attualmente in carica per il triennio 2016-2018 è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 aprile 2016 e, in linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina nell'edizione del luglio 2018, è composto dai seguenti amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti:

- Prof. Alberto Clò – amministratore indipendente con funzioni di Presidente;
- Dr.ssa Cristina Pagni – amministratore indipendente;
- Dott. Carlo Garavaglia – amministratore.

Nel rispetto dei principi dell'autodisciplina, la composizione del Comitato attualmente in carica garantisce 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. Sempre nella seduta del 14 aprile 2016 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato le funzioni ad esso spettanti ai sensi della delibera quadro in materia di *corporate governance* adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2012 in conformità con quanto previsto dall'art. 7 del Codice di Autodisciplina nonché quelle previste dal criterio applicativo 5.C.1 del codice di autodisciplina medesimo (per l'elenco delle singole funzioni attribuite al Comitato si rinvia al paragrafo 2.1 della presente Relazione). Nell'ambito dell'approvazione delle Politiche di Diversità, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre attribuito al Comitato - nella seduta del 26 febbraio 2019 - le funzioni propositive e consultive nell'ambito delle attività di monitoraggio dell'attuazione nonché dell'aggiornamento delle politiche stesse.

I lavori sono coordinati dal Presidente e le riunioni vengono verbalizzate e i relativi verbali sono trascritti nell'apposito libro.

Nel rispetto dei principi dell'autodisciplina nessun Amministratore prende parti alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'espletamento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione non ha stanziato un *budget ad hoc* a disposizione del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ma di volta in volta, quando il Comitato ritiene necessario od opportuno avvalersi di consulenti esterni, la Società mette a disposizione del medesimo le risorse all'uopo necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. Nel caso di ricorso a consulenti esterni, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine verifica preventivamente che gli stessi non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Attività svolte nel 2018

Nel corso dell'esercizio 2018 il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si è riunito complessivamente 5 (cinque) volte (in particolare, in data: 31 gennaio, 22 febbraio, 1° marzo, 5 aprile e 14 giugno) con la partecipazione del 100% dei suoi componenti e per una durata media di ciascun incontro di circa 2 ore. A tutte le riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha partecipato il Presidente del Collegio Sindacale. A tutte le riunioni del Comitato ha partecipato, su invito del Presidente ed in qualità di Segretario del Comitato, il Direttore Risorse Umane di Gruppo. Su specifici argomenti all'ordine del giorno, ad alcune riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine hanno partecipato, su invito del Comitato medesimo, soggetti che non ne sono membri.

Con riferimento alle funzioni attribuitegli in tema di remunerazione il Comitato ha condotto le seguenti attività: (i) definizione della politica sulla remunerazione 2018 della Società di cui all'art. 123-ter del TUF da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, al voto non vincolante dell'Assemblea; (ii) in relazione al Piano *Stock Options* 2016 – 2022, proposta di gestione amministrativa del piano stesso da parte di una società esterna, nonché approfondimento relativo alla gestione di situazioni particolari in caso di cessazione del rapporto di lavoro da parte di uno dei beneficiari; (iii) valutazione delle raccomandazioni di propria competenza formulate dal Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. nella lettera del 13 dicembre 2017; (iv) valutazione dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata per l'esercizio 2017; (v) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti per l'esercizio 2017 correlati alle MBO (riferite sia al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società che al mandato di Amministratore Delegato) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche e formulazione della proposta di erogazione dei bonus al Consiglio di Amministrazione; (vi) consuntivazione del Piano LTI *Cash* 2015-2017 sulla base dei risultati dell'esercizio 2017 e formulazione della proposta di erogazione dei bonus al Consiglio di Amministrazione; (vii) definizione degli obiettivi di *performance* ai quali legare le MBO 2018 (riferite sia al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche che al mandato di Amministratore Delegato) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche; (viii) definizione degli obiettivi di *performance* ai quali legare la MBO 2018 dell'Amministratore Esecutivo Silvia de' Longhi con riferimento al suo rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche; (ix) predisposizione del nuovo sistema di incentivazione LTI *Cash* 2018-2020 riservato al *Top Management* del Gruppo (incluso *benchmark* retributivo da parte della società Mercer Italia).

Con riferimento invece alle funzioni attribuitegli in tema di nomine, nel corso dell'esercizio 2018 il Comitato ha condotto le seguenti attività; (i) valutazione delle raccomandazioni in materia di nomine formulate dal Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. nella lettera del 13 dicembre 2017; (ii) esame del *curriculum vitae* dell'ing. Massimiliano Benedetti, ai fini della proposta di ampliamento della composizione del Consiglio di Amministrazione, sottoposta all'Assemblea degli azionisti del 19 aprile 2018.

Nei primi mesi dell'esercizio in corso il Comitato si è riunito 3 (tre) volte (in particolare, in data: 4 e 21 febbraio e 8 marzo 2019).

Con riferimento alle funzioni attribuitegli in tema di remunerazione, nel corso delle suddette sedute il Comitato ha condotto le seguenti attività: (i) elaborazione della politica sulla remunerazione 2019 della Società di cui all'art. 123-ter del TUF da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, al voto non vincolante dell'Assemblea; (ii) valutazione delle raccomandazioni in materia di remunerazione variabile degli amministratori esecutivi formulate dal Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.a. nella lettera del 21 dicembre 2018; (iii) valutazione dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata per l'esercizio 2018; (iv) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti per esercizio 2018 correlati alle MBO (riferite sia al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società che al mandato di Amministratore Delegato) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche e formulazione della proposta di erogazione dei bonus al Consiglio di Amministrazione; (v) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti per esercizio 2018 correlati alla MBO dell'Amministratore Esecutivo Silvia de' Longhi con riferimento al suo rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche e formulazione della proposta di erogazione del bonus al Consiglio di Amministrazione; (vi) definizione degli obiettivi di *performance* alla base delle MBO 2019 (riferite sia al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche che al mandato di Amministratore Delegato) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche; definizione delle relative clausole di "claw-back"; (vii) definizione degli obiettivi di *performance* alla base della MBO 2019 dell'Amministratore Esecutivo Silvia de' Longhi con riferimento al suo rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche; definizione della relativa clausola di "claw-back".

Con riferimento invece alle funzioni attribuitegli in tema di nomine il Comitato ha condotto, nell'ambito delle suddette sedute, le seguenti attività; (i) valutazione delle raccomandazioni di competenza formulate dal Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. nella lettera del 21 dicembre 2018; (ii) valutazione in merito all'opportunità di adottare un piano di successione per gli amministratori esecutivi come raccomandato dal criterio applicativo 5.C.2 del codice di autodisciplina; (iii) elaborazione delle Politiche di Diversità richieste dall'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis del TUF; (iv) predisposizione e supervisione del processo di autovalutazione 2018 del Consiglio di Amministrazione (*board review o self-assessment*) e conseguente analisi dei risultati del "Questionario di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione – Febbraio 2019" e formulazione di un parere al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso, anche in termini figure professionali di cui si ritiene opportuna la presenza, nonché in merito al numero massimo degli incarichi rilevanti di amministratore e/o sindaco in altre società, compatibili con l'espletamento del mandato di amministratore.

2.3 Esperti indipendenti eventualmente 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 dalla società di consulenza Mercer Italia S.p.A., che fornisce un supporto metodologico e di *benchmark* di mercato in materia di Execution 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 per la Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. Nella redazione della stessa il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si avvale della collaborazione della Direzione Risorse Umane e Organizzazione 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 di De' Longhi, esaminata ed approvata la Politica, la sottopone – in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-ter del TUF – al voto consultivo dell'Assemblea, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ne ha definito - nell'esercizio delle sue funzioni - la struttura ed i contenuti nelle riunioni del 4 e 21 febbraio 2019 e 8 marzo 2019.

La presente Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 14 marzo 2019, contestualmente all'approvazione della Relazione sulla Remunerazione.

3. Descrizione della Politica

Di seguito saranno evidenziate le caratteristiche principali della politica retributiva in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i diversi soggetti identificati dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti nonché per gli Altri Dirigenti.

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 (*"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.

Nel Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione è possibile individuare quali:

- Amministratori Esecutivi, i consiglieri Giuseppe de' Longhi (Presidente), Fabio de' Longhi (Vicepresidente e Amministratore Delegato, nonché Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società) e Silvia de' Longhi (Amministratore nonché Dirigente con Responsabilità Strategiche in relazione al ruolo di *Chief Corporate Services Officer* del Gruppo);
- Amministratori non Esecutivi, i consiglieri Massimiliano Benedetti, Alberto Clò, Luisa Maria Virginia Collina, Renato Corrada, Carlo Garavaglia, Cristina Pagni, Stefania Petruccioli, Giorgio Sandri, Silvio Sartori.

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.

L'Assemblea (in data 14 aprile 2016 e, limitatamente al consigliere Benedetti, in data 19 aprile 2018) ha stabilito in € 45.000 il compenso annuale lordo spettante a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati per il triennio 2016-2018 e ha dato 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 del cod. civ.

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

3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi

In aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1 la politica per la remunerazione degli Amministratori non Esecutivi della Società prevede, nel rispetto dei principi dell'autodisciplina, l'attribuzione di un compenso fisso e/o di gettoni di presenza predeterminati per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione che viene fissato dal Consiglio medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 14 aprile 2016 ha determinato l'ammontare del gettone di presenza valevole per il triennio 2016-2018 per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, quantificandolo negli importi seguenti: (i) € 1.500 da riconoscere ai Presidenti e (ii) € 1.000 da riconoscere agli altri membri, per ciascuna riunione del comitato di appartenenza alla quale ciascun componente prende parte.

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso.

3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi

La politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi di De' Longhi prevede, in aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1.1, 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 del cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ai fini della definizione di tale compenso, il Comitato per la Remunerazione e le 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 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 prevede:

(i) 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 di amministratori esecutivi non può infatti essere compensata solo con strumenti variabili che potrebbero portare a *pay-out* nullo in presenza di avverse condizioni di mercato non addebitabili agli amministratori stessi;

(ii) una *componente variabile* legata al raggiungimento di risultati economico/finanziari, eventuali altri obiettivi specifici, predeterminati e misurabili ovvero legati all'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul Mercato Telematico Italiano organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. e tali da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e medio/lungo periodo. È stabilito un parziale differimento delle somme maturate.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina al quale la Società ha aderito, sulla componente variabile della Remunerazione degli Amministratori Esecutivi è prevista l'applicazione, a livello contrattuale, di clausole di c.d. "claw-back", che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte, ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, 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.

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

Nel caso in cui gli Amministratori Esecutivi abbiano in essere un rapporto di lavoro dipendente con la Società o con il Gruppo, godono di *benefit* non monetari analoghi a quelli previsti per gli Altri Dirigenti della Società.

a) Presidente del Consiglio di Amministrazione

In applicazione delle linee guida sopra illustrate la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente relazione si articola in:

- una componente fissa annuale 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 per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.

Per espressa rinuncia dell'interessato, l'attuale remunerazione del Presidente non prevede una componente variabile.

b) Vice Presidente, Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche.

In applicazione delle linee guida sopra illustrate e in considerazione del rapporto di lavoro subordinato in essere con la Società, la remunerazione dell'Amministratore Delegato in carica alla data della presente relazione (identificato da ultimo dal Consiglio di Amministrazione della Società del 14 marzo 2019 tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in relazione al suo rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società quale dirigente) si articola in:

• 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 per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
- (iii) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche in essere con la Società;

- una *componente variabile* annua lorda (MBO) stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione:
 - (i) al mandato di Amministratore Delegato conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (pari nell'esercizio 2018 fino ad un massimo del 60% della componente fissa attribuita dal Consiglio di Amministrazione in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.);
 - (ii) al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (pari nell'esercizio 2018 al 31,25% fino ad un massimo del 62,5% della RAL in caso di *performance* eccedenti i valori di Ebitda e di crescita organica dei ricavi netti di *budget*);
- una *componente variabile* a medio/lungo termine
 - (i) stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale riferita al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche, attraverso la partecipazione al Piano LTI *Cash* 2018-2020 che prevede un incentivo predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed alla Retribuzione Annuale Lorda in essere al momento dell'approvazione del piano stesso;
 - (ii) stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, riferita al mandato di Amministratore Delegato della Società, attraverso la partecipazione al Piano di *Stock Options* che riconosce un numero di opzioni predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5 della presente Relazione).

Le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un parziale differimento limitatamente alla componente variabile di medio/lungo termine derivante dal Piano LTI *Cash* 2018-2020 e dal Piano di *Stock Options*.

c) Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche in relazione al ruolo di Chief Corporate Services Officer di Gruppo.

In applicazione delle linee guida sopra illustrate e in considerazione del rapporto di lavoro subordinato in essere con il Gruppo, la remunerazione dell'Amministratore e *Chief Corporate Services Officer* in carica alla data della presente relazione (identificata da ultimo dal Consiglio di Amministrazione della Società del 1° marzo 2018 tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) si articola in:

- 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 per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione al rapporto di lavoro dipendente come dirigente con responsabilità strategiche;
- una *componente variabile* annua lorda (MBO) stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (pari nell'esercizio 2018 al 30% della RAL);

- una *componente variabile* a medio/lungo termine stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, riferita al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche, attraverso la partecipazione:
 - (i) al Piano LTI *Cash* 2018-2020, che prevede un incentivo predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed alla Retribuzione Annuale Lorda in essere al momento dell'approvazione del piano stesso;
 - (ii) al Piano di *Stock Options* che riconosce un numero di opzioni predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5 della presente Relazione).

Le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un parziale differimento limitatamente alla componente variabile di medio/lungo termine derivante dal Piano LTI *Cash* 2018-2020 e dal Piano di *Stock Options*.

3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità strategica e degli Altri Dirigenti della Società 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 aziendali, definita in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato paragrafo 3.4) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- una eventuale *componente variabile di medio/lungo termine*, attraverso la partecipazione: (i) al Piano LTI *Cash* 2018-2020 che prevede un incentivo predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed alla Retribuzione Annuale Lorda in essere al momento dell'approvazione del piano stesso; e (ii) al Piano di *Stock Options* che riconosce un numero di opzioni predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5 della presente Relazione).

Le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un parziale differimento limitatamente alla componente variabile di medio/lungo termine.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, le componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica diversi dagli Amministratori della Società attribuite a partire dall'esercizio 2017 sono soggette all'applicazione a livello contrattuale di clausole di c.d. "claw-back", che prevedono la eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte, ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, 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 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli Altri Dirigenti 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*.

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, sia quantitativi sia qualitativi, definendo la corresponsione di un premio variabile. Sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile della remunerazione legata a sistemi di natura monetaria (MBO annuale e Piano LTI *Cash* 2018-2020).

In relazione alla rilevanza e criticità del ruolo ricoperto nella Società, De' Longhi può stipulare con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e con gli Altri Dirigenti Patti di Non Concorrenza e/o Patti di Stabilità che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo predeterminato in relazione alla durata e all'ampiezza dei vincoli ai patti stessi collegati.

3.2.1 La remunerazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (Dirigente Preposto)

La remunerazione del Dirigente preposto è determinata, nel rispetto delle suddette linee guida, coerentemente alle mansioni assegnategli.

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

3.2.2 La remunerazione del Dirigente responsabile della funzione Internal Audit (Responsabile della funzione Internal Audit)

La remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* è definita, coerentemente con 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 non divergono da quelle relative alle remunerazioni degli Altri Dirigenti.

3.3 Gli 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 obiettivi aziendali di breve periodo, sia di ordine quantitativo che qualitativo.

Di norma gli obiettivi quantitativi sono legati ad una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al grado di conseguimento dell'obiettivo. Essa prevede sia valori minimi, al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo, sia valori massimi, oltre i quali la Società erogherà sempre l'ammontare ovvero la percentuale massima decisa.

Gli obiettivi della MBO fissati per il Vice Presidente, Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche sono legati a grandezze economico-finanziarie ovvero a progetti specifici, nel rispetto dei principi generali previsti dalla presente Politica (descritti al precedente paragrafo 1.2) ed in particolare sono fissati:

- (i) in relazione al mandato di Amministratore Delegato in:
 - crescita organica dei ricavi netti di budget 2019 di Gruppo (peso 34%);
 - EBITDA di budget 2019 di Gruppo (peso 66%);
- (ii) in relazione al suo rapporto di lavoro come Dirigente con Responsabilità Strategiche in:
 - crescita organica dei ricavi netti di budget 2019 di Gruppo (peso 20%);
 - EBITDA di budget 2019 di Gruppo (peso 30%);
 - *cash flow* operativo (peso 20%);
 - attività e progetti particolari 2019 (peso 30%).

Gli obiettivi della MBO fissati per l'Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche legato al ruolo di *Chief Corporate Services Officer* sono legati a grandezze economico-finanziarie ovvero a progetti specifici, nel rispetto dei principi generali previsti dalla presente Politica (descritti al precedente paragrafo 1.2) ed in particolare sono fissati in:

- crescita organica dei ricavi netti, EBITDA, *cash flow* operativo di *budget* e progetti di Gruppo 2019 (peso 80%);
- attività / progetti di funzione / *cross function* 2019 collegati al *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società (peso 20%).

Gli obiettivi della MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli Altri Dirigenti, definiti dall'Amministratore Delegato su mandato del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei principi previsti dalla presente Politica di Remunerazione, sono legati a grandezze economico-finanziarie ovvero a progetti specifici; più precisamente:

- (i) per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono fissati in:
 - crescita organica dei ricavi netti, EBITDA, *cash flow* operativo di *budget* e progetti di Gruppo 2019 (peso 80%);
 - attività / progetti di funzione / *cross function* 2019 delle diverse funzioni aziendali collegati al *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per (peso 20%);
- (ii) per gli Altri Dirigenti sono fissati in:
 - crescita organica dei ricavi netti, EBITDA, *cash flow* operativo di Budget e progetti di Gruppo 2019 (peso ricompreso tra il 40% ed il 60% del totale);
 - attività / progetti di funzione / *cross function* 2019 delle diverse funzioni aziendali collegati al *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società (parte rimanente).

Il peso della MBO (espressa in percentuale) legata a risultati di breve termine rispetto alla componente fissa:

- (i) per il Vice Presidente, Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche, in relazione al suo mandato di Amministratore Delegato, è pari fino ad un massimo del 60% della componente fissa annua lorda approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
- (ii) per il Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società in relazione al rapporto di lavoro come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società è pari al 31,25% della RAL (fino ad un massimo del 62,50% in caso di *performance* eccedenti i valori di EBITDA e di crescita organica dei ricavi netti di *budget*);
- (iii) per l'Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche in relazione al ruolo di *Chief Corporate Services Officer* è pari al 30% della RAL (fino ad un massimo del 60% in caso di *performance* eccedenti i valori di Ebitda e crescita organica di *budget* ove presenti);
- (iv) per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è ricompresa tra il 30% ed il 50% della RAL (fino ad un massimo del 100% in caso di *performance* eccedenti i valori di Ebitda e crescita organica di *budget* ove presenti);
- (v) per gli Altri Dirigenti della Società è indicativamente ricompresa tra il 15% e il 30% della RAL (fino ad un massimo del 60% in caso di *performance* eccedenti i valori di Ebitda e crescita organica di *budget* ove presenti).

3.4 Gli incentivi a medio/lungo termine

Gli incentivi a medio/lungo termine rappresentano la componente variabile di medio/lungo termine della remunerazione.

3.4.1 Piano LTI Cash 2018-2020

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 31 luglio 2018, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, un piano di incentivazione rivolto al Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, e ad alcuni Altri Dirigenti di De'Longhi e delle altre società del Gruppo, collegato al raggiungimento di obiettivi del piano industriale del Gruppo valevole per il triennio 2018–2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 22 febbraio 2018.

Il suddetto piano:

- (i) è destinato ad un ristretto numero di partecipanti individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Collegio Sindacale;
- (ii) prevede l'erogazione di somme cash al raggiungimento delle condizioni di *performance* approvate (Ebitda, Ebitda cumulato e fattore correttivo legato al livello del circolante) e non risulta quindi basato su azioni o altri strumenti finanziari collegati alle azioni;
- (iii) non prevede somme garantite in presenza del mero mantenimento del rapporto di lavoro con la Società ovvero con una società del Gruppo;
- (iv) prevede che le somme eventualmente maturate siano corrisposte ai beneficiari per il 50% a maggio 2021 e per il rimanente 50% a dicembre 2021, con un differimento ritenuto coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- (v) prevede tra l'altro, una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al grado di conseguimento dell'obiettivo. Essa prevede sia valori minimi, al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo, sia valori massimi, oltre i quali la Società erogherà sempre l'ammontare ovvero la percentuale massima decisa.
- (vi) prevede una clausola di "*claw-back*" che comporta la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte, ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, 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.

3.4.2 Piani di remunerazione basati su azioni

L'Assemblea ha approvato in data 14 aprile 2016, su proposta del Consiglio di Amministrazione nonché del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Piano di *Stock Options* rivolto all'Amministratore Delegato della Società ed al Top *Management* del Gruppo collegato all'apprezzamento del valore delle Azioni sul Mercato Telematico Azionario.

Il suddetto piano prevede, tra l'altro:

- (i) l'assegnazione fino ad un numero massimo di 2.000.000 di opzioni a titolo gratuito (le "Opzioni") che attribuiscono ai beneficiari il diritto di sottoscrivere, per ciascuna opzione detenuta, una azione della Società ad un prezzo unitario di euro 20.4588 (pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle Azioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 60 giorni liberi di calendario precedenti la data di approvazione del piano medesimo e del relativo regolamento da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Società);
- (ii) che, salve specifiche ipotesi disciplinate dal regolamento del Piano medesimo, le Opzioni assegnate a ciascun beneficiario siano esercitabili, in una o più *tranches*:
 - per il 50% nel periodo 15 maggio 2019 e il 31 dicembre 2022, (e più precisamente all'interno di uno o più dei seguenti intervalli: 15 maggio - 15 luglio; 1° settembre-15 ottobre; 15 novembre-15 gennaio);
 - per il restante 50% nel periodo 15 maggio 2020 e il 31 dicembre 2022 (e più precisamente all'interno di uno o più dei seguenti intervalli: 15 maggio - 15 luglio; 1° settembre-15 ottobre; 15 novembre-15 gennaio);
- (iii) una durata complessiva di 7 anni e avrà in ogni caso termine alla data del 31 dicembre 2022.

Nelle sedute consiliari del 28 luglio 2016 e 16 febbraio 2017 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attribuzione di numero 300.000 opzioni all'Amministratore Delegato e, su proposta di quest'ultimo, di numero 1.700.000 opzioni ripartite tra gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad alcuni Altri Dirigenti di De' Longhi e delle altre società del Gruppo.

Nel corso del 2018 su proposta dell'Amministratore Delegato, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Collegio Sindacale, in relazione alla possibile cessazione del rapporto di lavoro di uno dei beneficiari, il Consiglio di Amministrazione della Società in data 22 febbraio 2018 ha deliberato il suo mantenimento del diritto ad esercitare tutte le opzioni attribuitegli alle normali scadenze previste dal regolamento, come tutti gli altri partecipanti al piano.

Sempre nel corso del 2018, un diverso beneficiario del Piano di *Stock Options* ha lasciato l'azienda, con decadenza dal diritto ad esercitare le opzioni attribuitegli.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il numero delle opzioni esercitabili alle scadenze previste dal regolamento del Piano di *Stock Options* è pari a 1.945.000.

L'esercizio delle Opzioni non è soggetto al raggiungimento di obiettivi di *performance* da parte dei beneficiari. Considerato che (i) la struttura generale della retribuzione variabile a lungo termine dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti e delle risorse chiave del Gruppo De' Longhi potenziali beneficiari del Piano di *Stock Options* prevede già un piano di incentivazione di lungo termine monetario condizionato al raggiungimento di obiettivi di *performance* legati al piano industriale del Gruppo De' Longhi; (ii) la natura del Piano di *Stock Options* ingloba di per sé un concetto di *performance* del titolo azionario, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha ritenuto di non subordinare la maturazione delle Opzioni e il loro esercizio a condizioni di *performance* ulteriori e/o diverse rispetto al mero incremento del valore di borsa del titolo De' Longhi, non applicando così al Piano di *Stock Options* la raccomandazione di cui al criterio 6.C.2. lett. b) del Codice di Autodisciplina.

Nella seduta del 31 luglio 2018, su richiesta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere favorevole del Comitato per le Remunerazione e le Nomine, considerato che la gestione amministrativa di un Piano di *Stock Options* richiede competenze specialistiche e che sarebbe antieconomico strutturarsi internamente per la gestione di un solo piano, il Consiglio di Amministrazione della Società ha dato mandato all'Amministratore Delegato di predisporre, con il supporto delle strutture interne, quanto necessario per assicurare una gestione amministrativa efficace e professionale del Piano di *Stock Options* 2016-2022, avvalendosi di una società qualificata e specializzata.

Le Azioni emesse a favore del beneficiario a fronte dell'esercizio delle Opzioni saranno liberamente disponibili e quindi liberamente trasferibili da parte di quest'ultimo. Il Piano di *Stock Options* non prevede a carico dell'Amministratore Delegato o dei Dirigenti con responsabilità strategiche che dovessero risultare beneficiari del Piano medesimo, vincoli di mantenere, rispettivamente fino alla fine del mandato ovvero per un congruo termine predeterminato, una quota delle Azioni acquistate attraverso l'esercizio delle Opzioni (vincoli c.d. di *lock up* raccomandati dal criterio 6.C.2. lett. c) del Codice di Autodisciplina).

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ha valutato di non applicare al Piano di *Stock Options* la raccomandazione dell'autodisciplina formulata nel citato criterio 6.C.2., lett. c) del Codice di Autodisciplina stante il rapporto di lungo corso in essere tra la Società e il *Top Management* destinatario del piano medesimo e avendo il Consiglio già previsto un esercizio delle Opzioni maturate in periodi dilazionati nel tempo.

Con riguardo all'applicazione del vincolo di *lock up* all'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione non ha ravvisato, neppure in questo caso, la necessità di prevedere tale vincolo, considerato che il dott. Fabio de' Longhi ha senza dubbio un rapporto e un legame consolidato, di lungo corso con la Società e il Gruppo De' Longhi, tale da non necessitare di essere motivato a permanere nella sua funzione in ragione dell'obbligo di detenere (in parte) una quota delle Azioni della Società eventualmente acquistate attraverso l'esercizio delle Opzioni. E' stato inoltre rilevato che l'Amministratore Delegato detiene già direttamente e da tempo rilevante una propria partecipazione nel capitale sociale di De' Longhi S.p.A., nota al mercato.

Per la descrizione del Piano di *Stock Options* si rinvia alla "*Relazione illustrativa degli amministratori sul quinto argomento all'ordine del giorno di parte ordinaria dell'assemblea convocata in sede ordinaria e straordinaria per il giorno 14 aprile 2016, in unica convocazione*" e al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, ivi allegato, disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.delonghigroup.com, nella sezione "*Governance*" – "*Assemblee*" – "*2016*".

Nel corso del 2018 l'Amministratore Delegato non ha sottoposto al Comitato per la Remunerazione e le Nomine proposte di nuovi piani di incentivazione a medio/lungo termine basati su azioni.

Considerato che alla fine di aprile 2019 scade il primo periodo di *vesting* del Piano di *Stock Options* 2018-2022, il CRN valuterà nel corso dell'esercizio 2019 eventuali proposte dell'Amministratore Delegato circa l'adozione di un nuovo sistema di incentivazione rivolto agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o ad alcuni Altri Dirigenti di De' Longhi e delle altre società del Gruppo, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ovvero dell'Assemblea a seconda della tipologia concreta di piano eventualmente adottato.

3.5 Benefit non monetari

L'offerta retributiva del Presidente, del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, dell'Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche in relazione al ruolo di *Chief Corporate Services Officer*, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e degli Altri Dirigenti della Società è completata con diverse tipologie di *benefit* non monetari.

Per i dirigenti della Società la politica aziendale con riferimento ai benefici non monetari non discendenti da obblighi di legge ovvero di CCNL, prevede:

- l'assegnazione di autovetture aziendali in utilizzo al dipendente 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 2019 l'azienda di norma addebita a ciascun dipendente la somma annua di € 1766,64 iva inclusa provvedendo altresì ad assoggettare a tassazione e contribuzione previdenziale l'eventuale valore residuo del *benefit*;
- copertura assicurativa per rimborso delle spese mediche integrative FASI per il dirigente ed il nucleo familiare;
- copertura assicurativa rischi viaggio;
- copertura assicurativa per invalidità permanente da malattia (IPM).

In considerazione di specifiche condizioni personali, il pacchetto retributivo di alcuni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti prevede la messa a disposizione di un alloggio con spese a carico della Società (che, in quanto *benefit*, viene regolarmente assoggettato a tassazione e contribuzione previdenziale), come pure il rimborso delle spese scolastiche all'estero per i figli se parte delle condizioni concordate al momento dell'assunzione.

Infine, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti potrà prevedere l'erogazione di somme ovvero la fruizione di servizi e/o prestazioni erogate dalla società ex art. 51 D.P.R. n. 917/86 e successive modifiche e/o integrazioni, in relazione agli esiti degli approfondimenti che saranno condotti dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine e dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio.

3.6 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione dal rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto

Per gli amministratori non esecutivi nonché per il Presidente, per il Vice Presidente e Amministratore Delegato e per l'Amministratore e *Chief Corporate Services Officer* (anche con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato in essere in qualità di Dirigenti con Responsabilità Strategiche) non si prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli Altri Dirigenti potranno essere 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.

Alla data della presente Relazione per gli amministratori non esecutivi, per il Presidente e per il Vice Presidente e Amministratore Delegato (anche con riferimento al rapporto di lavoro subordinato in essere in qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche) in carica, nonché per gli Altri Dirigenti non sono formalizzate indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

3.7 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

Alla data di redazione della presente Relazione il Collegio Sindacale di De' Longhi S.p.A. è così composto:

- Prof. Cesare Conti (Presidente)
- Dott. ssa Paola Mignani (Sindaco Effettivo)
- Dott. ssa Piera Tula* (Sindaco Effettivo)

* La dott.ssa Tula, sindaco supplente nominato dall'Assemblea del 14 aprile 2016, è subentrata nel ruolo di sindaco effettivo al dott. Gianluca Ponzellini in data 01.06.2018, a seguito della scomparsa di quest'ultimo.

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.

Per il triennio 2016-2018, l'Assemblea ha fissato nella seduta del 14 aprile 2016 il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale in € 61.900,00 annui lordi e il compenso di ciascuno dei due sindaci effettivi in € 41.300,00 annui lordo.

Il medesimo compenso era stato fissato per il triennio 2013-2015 dall'Assemblea nella seduta del 23 aprile 2013.

**Sezione II - Compensi
corrisposti nell'esercizio 2018
ed altre informazioni**



1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2018

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018. L'illustrazione delle voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nella Sezione I della presente Relazione.

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

Compensi corrisposti nell'esercizio 2017 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2018).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Ind. di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro	
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Giuseppe de' Longhi	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018										
				€ 45.000 (a)						€ 1.300.000			
				€ 1.255.000 (b)									
				€ 300.000 (a)						€ 300.000			
(III) Totale				€ 1.600.000	€ 0	0	€	€ 0	€ 0	€ 1.600.000	€ 0	€ 0	
Fabio de' Longhi	Vice Presidente Amministratore Delegato e DRS	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018										
				€ 45.000(a)		€ 114.075 (d)		€ 20.144 (f)					
				€ 585.000 (b)		€ 200.000 (e)				€ 2.001.019	€ 547.170		
				€ 320.000 (c)		€ 716.800 (g)							
				€ 150.000 (a)						€ 150.000			
(III) Totale				€ 1.100.000	€ 0	1.030.875	€	€ 0	€ 20.144	€ 0	€ 2.151.019	€ 547.170	€ 0

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti
Compensi corrisposti nell'esercizio 2017 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2018).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Ind. di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Massimiliano Benedetti	Consigliere	19/04/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	(a)	€ 1.000				€ 46.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale				€ 45.000		€ 1.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 46.000	€ 0	€ 0
Alberto Clo'	Consigliere	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	(a)	€ 9.000				€ 54.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale				€ 45.000		€ 9.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 54.000	€ 0	€ 0
Luisa Maria Virginia Collina	Consigliere	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	(a)	€ 1.000				€ 46.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale				€ 45.000		€ 1.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 46.000	€ 0	€ 0

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti
Compensi corrisposti nell'esercizio 2017 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2018).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Ind. di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Renato Corrada	Consigliere	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
				€ 45.000	(a)	€ 10.000				€ 55.000		
										€ 0		
				€ 45.000		€ 10.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 55.000	€ 0	€ 0
Silvia de' Longhi	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
				€ 45.000	(a)					€ 45.000	€ 310.063	
				€ 30.000	(a)			€ 7.449	(f)	€ 349.449		
				€ 240.000	(c)		€ 72.000	(e)				
				€ 315.000		€ 0	€ 72.000	€ 0	€ 7.449	€ 394.449	€ 310.063	€ 0
Carlo Garavaglia		01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
				€ 45.000	(a)	€ 5.000				€ 50.000		
										€ 0		
				€ 45.000		€ 5.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 50.000	€ 0	€ 0

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti
Compensi corrisposti nell'esercizio 2017 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2018).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Ind. di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cristina Pagni	Consigliere	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	(a)	€ 6.000				€ 51.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale				€ 45.000		€ 6.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 51.000	€ 0	€ 0
Stefania Petruccioli	Consigliere	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	(a)	€ 6.000				€ 51.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale				€ 45.000		€ 6.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 51.000	€ 0	€ 0
Giorgio Sandri	Consigliere	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	(a)					€ 45.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale				€ 45.000		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 45.000	€ 0	€ 0

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti
Compensi corrisposti nell'esercizio 2017 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2018).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Ind. di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Silvio Sartori	Consigliere	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000	(a)	€ 6.000				€ 51.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale				€ 45.000		€ 6.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 51.000	€ 0	€ 0
Cesare Conti	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 61.900	(a)					€ 61.900		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
(III) Totale				€ 61.900		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 61.900	€ 0	€ 0
Gianluca Ponzellini	Sindaco Effettivo	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 17.208	(a)					€ 17.208		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 26.458						€ 26.458		
(III) Totale				€ 43.666		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 43.666	€ 0	€ 0

Tabella 1 – allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti
Compensi corrisposti nell'esercizio 2017 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo,
ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2018)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Ind. di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro	
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Paola Mignani	Sindaco Effettivo	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018										
				€ 41.300	(a)					€ 41.300			
				€ 43.000						€ 43.000			
				€ 84.300		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 84.300	€ 0	€ 0	
Piera Tula	Sindaco Effettivo	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018										
				€ 24.092	(a)					€ 24.092			
				€ 19.833						€ 19.833			
				€ 43.925		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 43.925	€ 0	€ 0	
N. 5 (i)	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018										
				€ 1.099.771	(c)	€ 404.400	(e)	€ 73.128	(f)	€ 3.069.699	€ 1.294.969	€ 1.200.000	
						€ 1.492.400	(g)						
				€ 299.910	(c)	€ 30.900	(e)	€ 166.215	(f)	€ 956.458			
				€ 2.120	(h)	€ 457.313	(g)						
				€ 1.401.801		€ 0	€ 2.385.013	€ 0	€ 239.343	€ 0	€ 4.026.157	€ 1.294.969	€ 1.200.000

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) MBO anno 2018 relativa al mandato di Amministratore Delegato, ancorché non corrisposta;
- (e) MBO anno 2018 relativa al rapporto di lavoro dipendente, ancorché non corrisposta;
- (f) benefici non monetari relativi al rapporto di lavoro dipendente;
- (g) LTI Cash 2015-2017 relativo al rapporto di lavoro dipendente;
- (h) rimborso Spese Forfettario "car allowance";
- (i) a metà marzo 2018 un DRS ha risolto di comune accordo con la Società il trentennale rapporto di lavoro ed è stato sostituito da un altro dipendente del Gruppo. Con la medesima decorrenza un diverso DRS è stato sostituito nel ruolo da un altro dipendente del Gruppo.

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

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le *stock-options* assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value (*)
Fabio de' Longhi	Vice Presidente Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Options 2016-2022 (Delibera CdA 28 luglio 2016)	150.000	euro 20,4588	da maggio 2019 a dicembre 2022											150.000	321.071
			150.000	euro 20,4588	da maggio 2020 a dicembre 2022											150.000	226.099
(II) Totale			300.000													300.000	547.170
Silvia de' Longhi	Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Options 2016-2022 (Delibera CdA 28 luglio 2016)	85.000	euro 20,4588	da maggio 2019 a dicembre 2022											85.000,00	181.940
			85.000	euro 20,4588	da maggio 2020 a dicembre 2022											85.000,00	128.123
(II) Totale			170.000													170.000	310.063
Numero 5 (a)	Dirigenti con Responsabilità Strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Options 2016-2022 (Delibera CdA 28 luglio 2016)	355.000	euro 20,4588	da maggio 2019 a dicembre 2022											355.000	759.868
			355.000	euro 20,4588	da maggio 2020 a dicembre 2022											355.000	535.101
(II) Totale			710.000													710.000	1.294.969

Nota:

(a) A metà marzo 2018 un DRS ha risolto di comune accordo con la Società il trentennale rapporto di lavoro ed è stato sostituito da un altro dipendente del Gruppo. Con la medesima decorrenza un diverso DRS è stato sostituito nel ruolo da un altro dipendente del Gruppo.

3. 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 2018 ai componenti dell'organo di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 3B: 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 (2019)	
Fabio de' Longhi	Vice Presidente Amministratore Delegato e DRS								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2018 riferita al mandato di Amm. Delegato (delibera attribuzione CdA 1 marzo 2018 e delibera maturazione CdA 14 marzo 2019)	€ 114.075						
		Piano di MBO 2018 riferita al Rapporto di lavoro dipendente come DRS (delibera attribuzione CdA 1 marzo 2018 e delibera maturazione CdA 14 marzo 2019)	€ 200.000						
		Piano LTI Cash 2015-2017 (delibera di attribuzione CdA 11 novembre 2015 e delibera di maturazione CdA 1 marzo 2018)					€ 716.800		
		Piano LTI Cash 2018-2020 (a) (delibera di attribuzione CdA 31 luglio 2018)		€ 153.600	2021				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 314.075	€ 153.600			€ 716.800		

Nota:

(a) componente variabile differita e subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance espressamente predeterminati

Tabella 3B: 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)			(3)			(4) Altri Bonus
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogato	(C) Ancora Differiti (2019)	
Silvia de' Longhi	Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
	(II) Compensi da controllate e collegate	Piano di MBO 2018 riferita al Rapporto di lavoro dipendente come DRS (delibera attribuzione CdA 1 marzo 2018 e delibera maturazione CdA 14 marzo 2019)	€ 72.000						
		Piano LTI Cash 2018-2020 (a) (delibera di attribuzione CdA 31 luglio 2018)		€ 115.200	2021				
(III) Totale			€ 72.000	€ 115.200					

Nota:

(a) componente variabile differita e subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance espressamente predeterminati

Tabella 3B: piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
Nome e cognome	Carica	Piano	(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile / Erogato	(C) Ancora Differiti (2019)	
N. 5 Dirigenti (b)	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2018 riferita al rapporto di lavoro come DRS	€ 404.400						
		Piano LTI Cash 2015-2017 (delibera di attribuzione CdA 11 novembre 2015 e delibera di maturazione CdA 1 marzo 2018)				€ 582.400	€ 1.492.400		
		Piano LTI Cash 2018-2020 (a) (delibera di attribuzione CdA 31 luglio 2018)		€ 762.420	2021				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano MBO 2018 riferita al rapporto di lavoro come DRS	€ 30.900						
		Piano LTI Cash 2015-2017 (delibera di attribuzione CdA 11 novembre 2015 e delibera di maturazione CdA 1 marzo 2018)					€ 457.313		
(III) Totale			€ 435.300	€ 762.420		€ 582.400	€ 1.949.713		

Nota:

(a) componente variabile differita e subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance espressamente predeterminati.

(b) A metà marzo 2018 un DRS ha risolto di comune accordo con la Società il trentennale rapporto di lavoro ed è stato sostituito da un altro dipendente del Gruppo. Con la medesima decorrenza un diverso DRS è stato sostituito nel ruolo da un altro dipendente del Gruppo.

4. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2018

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2017 – 31 dicembre 2018 nella De' Longhi S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2018, da amministratori, sindaci 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 e dei direttori generali

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.	1.790.000			1.790.000
Fabio de' Longhi	Vice Presidente Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche	De'Longhi S.p.A.	321.855 (a)			321.855 (a)
Giorgio Sandri	Consigliere	De'Longhi S.p.A.	20.750 (b)			20.750 (b)
Silvio Sartori	Consigliere	De'Longhi S.p.A.	14.500 (c)	9.000 (c)	9.500 (c)	14.000 (c)

Note:

(a) di cui 100.000 possedute dal coniuge;

(b) di cui 5.750 possedute dal coniuge;

(c) possedute dal coniuge.



DeLonghi

KENWOOD

BRAUN

Ariete