



**RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE
DI DE' LONGHI S.P.A.**

SOMMARIO

<i>Definizioni</i>	3
<i>Premessa</i>	5
SEZIONE I – POLITICA DELLA REMUNERAZIONE 2012	6
1. Finalità e Principi della Politica	7
1.1 Finalità	7
1.2 Principi Generali	7
1.3 Ambito di applicazione	8
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	8
2. La Governance del processo di remunerazione	8
2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti	8
2.2 Il Comitato per la Remunerazione	9
2.3 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica	11
3. Descrizione della Politica	11
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	12
3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi	12
3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi	13
a) <i>Presidente del Consiglio di Amministrazione</i>	13
b) <i>Vice Presidente, Amministratore Delegato e Dirigente con responsabilità strategiche</i> ..	14
3.2 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	14
3.3 Remunerazione degli Alti Dirigenti	14
3.3.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	15
3.3.2 Remunerazione del Preposto al Controllo Interno	15
3.4 <i>Gli incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)</i>	16
3.5 <i>Gli incentivi a medio/lungo termine</i>	16
3.6 <i>Benefit non monetari</i>	17
3.7 <i>Piani di remunerazione basati su azioni</i>	17
3.8 <i>Indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione dal rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto</i>	17
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2011 ED ALTRE INFORMAZIONI	18
1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2011	19
A) <i>Tabella 1, Schema 7-bis dell' All. 3A al Regolamento Emittenti</i>	20
B) <i>Tabella 3A, Schema 7-bis dell' All. 3A al Regolamento Emittenti</i>	24
2. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ..	25
A) <i>Tabella 1, Schema 7-ter dell' All. 3A al Regolamento Emittenti</i>	26

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 primi riporti dell'Amministratore Delegato della Società e, in particolare; il Direttore Affari Legali e Societari; il Direttore Amministrativo e Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari; il Direttore Finanza e <i>Investor Relations</i> ; il Direttore <i>Internal Audit</i> ; il Direttore IT (<i>Information Technology</i>); il Direttore Pianificazione e Controllo; il Direttore Risorse Umane e Organizzazione.
ASSEMBLEA	L'Assemblea degli azionisti di De' Longhi S.p.A.
COMITATO INDIPENDENTI O CI	Il "Comitato Indipendenti" di De' Longhi S.p.A.
COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO O CCI	Il "Comitato per il Controllo Interno e per la Corporate Governance di De' Longhi S.p.A." 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 <i>Corporate Governance</i> , promosso da Borsa Italiana (ed. marzo 2006 e, limitatamente all'art. 7, marzo 2010) disponibile all'indirizzo <i>internet</i> : 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.
COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O CR	Il Comitato per la Remunerazioni 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 Ludovico Seitz n. 47.
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	I dirigenti della Società 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 della Società.

GRUPPO DE' LONGHI O GRUPPO	L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di De' Longhi S.p.A.
MBO	La componente variabile annuale della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore esecutivo ovvero di un contratto di lavoro dipendente con la qualifica di dirigente, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, illustrata al paragrafo 3.4 della Sezione I della presente Relazione.
PROCEDURA OPC	La procedura per l'effettuazione di operazioni con le parti correlate predisposta ai sensi del Regolamento Consob n. 17221/2010 approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 10 novembre 2010 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2011.
RETRIBUZIONE ANNUA 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 " <i>Regolamento operazioni con parti correlate</i> " 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 “*Relazione Annuale sulla Remunerazione di De’ Longhi S.p.A.*” (nel seguito, la “**Relazione**”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 6 marzo 2012, 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 2012 per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale (se nominato) e 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 2011 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 non svolge attività operativa.

Il contenuto della presente Relazione:

a) è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.delonghi.it – sezione “Investor Relations / Governance / Documenti Societari” – entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2011;

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, lettera c) della Procedura OPC.

SEZIONE I

POLITICA DELLA REMUNERAZIONE 2012

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, trattenere 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 degli eventuali altri 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 una particolare, la struttura retributiva si compone:
 - (i) di una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite; nonché, con l'eccezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione,
 - (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 attrattività 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 e si applica agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale (se nominato) e agli eventuali altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 marzo 2010.

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 2011.

* * *

2. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

2.1 GLI ORGANI E I SOGGETTI COINVOLTI

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di De' Longhi è definita in coerenza con le previsioni normative e in considerazione di quelle statutarie, secondo le quali:

- l'Assemblea determina i compensi spettanti a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- il Consiglio di Amministrazione, esaminate le proposte del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione aggiuntiva del Presidente e del Vice Presidente nonché 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.

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

- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali e dei piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori, ove prevista;
- l'approvazione dei criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- la definizione – su proposta dell'amministratore esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno e sentito il parere del Comitato per il Controllo Interno – della struttura della remunerazione del Preposto al Controllo Interno e Direttore *Internal Audit*, in coerenza con le politiche retributive della Società e sentito il parere del Comitato per il Controllo Interno.

In applicazione delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione è supportato, con riguardo alle tematiche in materia di remunerazione, dal Comitato per la Remunerazione costituito da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti e avente funzioni di natura istruttoria, propositiva e consultiva in materia.

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, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.

2.2 IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il *Comitato per la Remunerazione* di De' Longhi (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 attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 aprile 2010 e, in linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina nell'edizione del marzo 2010, è composto dai seguenti amministratori non esecutivi, due dei quali indipendenti:

- DOTT. CARLO GARAVAGLIA – con funzioni di Presidente;
- PROF. ALBERTO CLÒ – amministratore indipendente;
- DOTT. GIOVANNI TAMBURI – amministratore indipendente.

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 21 aprile 2010 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato le funzioni previste dall'art. 7 del Codice di Autodisciplina nell'edizione del marzo 2010.

Il Comitato per la Remunerazione è dunque nominato e funzionante conformemente ai principi del Codice di Autodisciplina e, in particolare, svolge i seguenti compiti:

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*.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione vengono verbalizzate e i relativi verbali sono trascritti nell'apposito libro.

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, 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.

Attività svolte nel 2011

Nel corso dell'esercizio 2011 il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 5 volte, in data 8 febbraio, 1 giugno, 21 luglio, 10 novembre e 2 dicembre 2011 con una partecipazione media del 100% dei suoi componenti e per una durata media di 1 ora e 15 minuti.

In relazione all'attività svolta nel corso di tale esercizio, si precisa che il Comitato, pur avendo svolto le attività legate alla politica retributiva coerentemente con le linee guida ed i principi adottati dalla Società, ha ritenuto opportuno rinviare l'elaborazione della proposta di politica per la Remunerazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione ad un momento successivo all'emanazione delle disposizioni di attuazione dell'art. 123-ter del TUF; la decisione è stata maturata anche in considerazione dell'operazione di scissione parziale proporzionale della Società in favore di DeLclima S.p.A. avente ad oggetto il ramo d'azienda riconducibile al *business "Professional"*, avviata nel luglio del 2011 che ha avuto efficacia in data 1° gennaio 2012 (la "Scissione").

L'attività che ha principalmente impegnato il Comitato nel corso dell'esercizio 2011 è stata rappresentata dall'elaborazione di un sistema di incentivazione a medio e lungo termine riservato all'Amministratore Delegato, nonché al *top management* e ad un ristretto numero di risorse chiave del Gruppo. Tale attività non si è però concretizzata in una proposta al Consiglio di Amministrazione a causa dell'avvio del progetto di Scissione sopra citato, che ha comportato una sostanziale modifica del perimetro di consolidamento del Gruppo, dei relativi risultati aziendali attesi rilevanti ai fini della determinazione del sistema di incentivazione, nonché dei soggetti potenziali beneficiari del sistema medesimo.

Nei primi mesi dell'esercizio in corso il Comitato si è già riunito due volte, in data 1° febbraio e 22 febbraio 2012 per (i) elaborare la politica sulla remunerazione della Società prevista dall'art. 123-ter del TUF da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, al voto non vincolante dell'Assemblea; (ii) elaborare la proposta di obiettivi di *performance* correlati alla MBO per l'esercizio 2012 del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche.

In considerazione del posticipo all'esercizio 2012 dell'approvazione del nuovo sistema di incentivazione a medio termine legato al piano industriale triennale del Gruppo conseguente all'operazione di Scissione, e dei risultati particolarmente positivi conseguiti dal Gruppo nell'esercizio 2011 (evidenziati dalle prime proiezioni dei risultati annuali), in occasione della riunione del 22 febbraio 2012 il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto di proporre al Consiglio di Amministrazione il riconoscimento di un incentivo straordinario riferito all'esercizio 2011 rivolto ad un ristretto numero di dirigenti del Gruppo per un ammontare complessivo lordo non superiore a € 2.250.000. La quantificazione dell'importo è stata effettuata da parte del Comitato in considerazione della somma (accantonata cautelativamente dalla Società in previsione dell'approvazione del piano di incentivazione a medio termine, poi posticipata) pari al terzo dell'incentivo totale teorico, calcolato sulla base del monte retributivo annuale lordo riferito ad un *panel* di circa 35 potenziali partecipanti al piano. La proposta del Comitato per la Remunerazione prevede l'esclusione tra i destinatari del *bonus*, dei due amministratori del Gruppo (l'Amministratore Delegato della Società, Fabio De' Longhi, e l'Amministratore Delegato di Climaveneta S.p.A., Carlo Grossi) che hanno beneficiato del Piano di *Phantom Stock Option* approvato dall'Assemblea in data 22 aprile 2008, avendo gli stessi percepito nel corso dell'esercizio 2011 l'incentivo derivante dall'esercizio dei rispettivi diritti.

Il Comitato della Remunerazione ha inoltre proposto di dare mandato all'Amministratore Delegato per l'identificazione delle risorse che hanno maggiormente contribuito al raggiungimento dei risultati 2011, quantificando l'ammontare degli incentivi individuali in base al ruolo ricoperto ed al livello del contributo offerto dai singoli dirigenti, in applicazione di specifici criteri individuati dal Comitato medesimo.

Si precisa al riguardo che, nella seduta del 6 marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione ha condiviso entrambe le proposte del Comitato per la Remunerazione assumendo le relative deliberazioni. Non sono al momento programmate altre riunioni.

2.3 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. Nella redazione della stessa il Comitato per la Remunerazione 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 coinvolge, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione di De' Longhi, esaminata ed approvata la Politica, la propone – 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 ne ha definito - nell'esercizio delle sue funzioni - la struttura ed i contenuti nelle riunioni del 1 febbraio e del 22 febbraio 2012 alla quale ha partecipato anche un rappresentante del Collegio Sindacale.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto conto delle deliberazioni assunte dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione della Società in occasione del rinnovo degli organi sociali attualmente in carica e, in particolare:

- deliberazione assembleare del 21 aprile 2010 in tema di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione;
- deliberazione consiliare del 12 maggio 2010 in tema di remunerazione degli amministratori con deleghe.

La presente Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 6 marzo 2012, contestualmente all'approvazione della Relazione sulla Remunerazione.

* * *

3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE

Le linee guida definite per la Politica per la Remunerazione relativa all'esercizio 2012 (le "*Linee Guida*"), riflettono le determinazioni assunte dall'Assemblea del 21 aprile 2010 e dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2010 (su proposta del Comitato per la Remunerazione) ai sensi dell'art. 2389 del cod. civ.

Con riguardo agli amministratori non esecutivi si è inoltre considerato anche il compenso aggiuntivo previsto per la partecipazione ad ogni riunione dei comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (in particolare, il Comitato per il Controllo Interno, il Comitato per la Remunerazione e il Comitato Indipendenti).

Le linee guida descrivono anche la Politica per la Remunerazione della Società con riguardo agli Altri Dirigenti. Al riguardo si precisa che il Consiglio di Amministrazione da mandato all'Amministratore Delegato di predisporre e procedere, nel rispetto delle Linee Guide approvate e avvalendosi della collaborazione della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo: (i) con gli interventi di politica

retributiva in capo al singolo individuo, quantificando tali interventi in considerazione della posizione ricoperta dal singolo dirigente 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) alla definizione degli obiettivi ai quali legare la maturazione dell'MBO annuale.

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 Giuseppe De' Longhi (Presidente) e Fabio De' Longhi (Vicepresidente e Amministratore Delegato, nonché Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società);
- Amministratori non Esecutivi i consiglieri Silvia De' Longhi, Alberto Clò, Renato Corrada, Carlo Garavaglia, Dario Melò, Giorgio Sandri, Silvio Sartori e Giovanni Tamburi.

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 svoltasi in data 21 aprile 2010 ha stabilito in € 40.000 il compenso annuale lordo spettante a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati per il triennio 2010-2012 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 per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (in particolare, il Comitato per il Controllo Interno, il Comitato per la Remunerazione e il Comitato Indipendenti) che viene fissato dal Consiglio medesimo.

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, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ai fini della definizione di tale compenso, il Comitato per la Remunerazione ha valutato 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;

nonché, con l'esclusione del Presidente del Consiglio di Amministrazione:

(ii) una componente variabile legata al raggiungimento di risultati economici tale da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e medio/lungo periodo. E' stabilito un limite massimo alla componente variabile della remunerazione.

Il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo è strutturata 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, 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 è rappresentata da una *componente fissa* annuale lorda ("**Retribuzione Fissa**") 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 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 (identificato dal Consiglio di Amministrazione della Società del 6 marzo 2012 come Dirigente con Responsabilità Strategiche) si compone in particolare dei seguenti elementi:

- una *componente fissa* annua lorda stabilita:
 - (i) dall'Assemblea, in relazione alla sua funzione di componente del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina;
 - (ii) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione 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 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* annuale lorda (MBO) riferita al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, pari al 25% della RAL maturata nell'anno di riferimento, fino ad un massimo del 50% della RAL in caso di *performance* eccedenti i valori di Ebitda di *budget*;
- una *componente variabile* a medio lungo termine attraverso la partecipazione ad un piano di incentivazione che sarà elaborato da parte della Società nel corso dell'esercizio 2012 che, al raggiungimento degli obiettivi assegnati durante il triennio di riferimento, riconosce un incentivo predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed alla Retribuzione Annuale Lorda in essere al momento di approvazione del Piano (v. successivo paragrafo 3.5).

3.2 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:

- DOTT. GIANLUCA PONZELLINI (Presidente)
- DOTT. MASSIMO LANFRANCHI (Sindaco Effettivo)
- DOTT. GIULIANO SACCARDI (Sindaco Effettivo)

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 2010-2012, l'Assemblea ha fissato nella seduta del 21 aprile 2010 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.

3.3 REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI

La remunerazione 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 nel seguito del presente paragrafo.
- una eventuale **componente variabile di medio lungo termine** attraverso la partecipazione ad un piano di incentivazione, che potrà essere individualmente assegnata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base di un apposito piano che sarà elaborato da parte della Società nel corso dell'esercizio 2012 che, al raggiungimento degli obiettivi assegnati durante il triennio di riferimento, riconosce un incentivo predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed alla Retribuzione Annuale Lorda in essere al momento di approvazione del Piano (v. successivo paragrafo 3.5).

Come per gli amministratori esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche anche 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.

In relazione alla rilevanza e criticità del ruolo ricoperto nella Società, De' Longhi può stipulare 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.

3.3.1 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 degli Altri Dirigenti.

3.3.2 LA REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE PREPOSTO AL CONTROLLO INTERNO (PREPOSTO AL CONTROLLO INTERNO)

La remunerazione del Preposto al Controllo Interno è definita, coerentemente con le funzioni assegnate, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'amministratore esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del Sistema di Controllo Interno, e sentito il parere del Comitato per il Controllo Interno 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.

3.4 GLI INCENTIVI A BREVE TERMINE: LA COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO)

L'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 di MBO fissati per gli Amministratori Esecutivi sono legati a grandezze economico-finanziarie (per il 2012 sono stati confermati l'EBITDA % con vincolo di Fatturato Netto Minimo, Il Fatturato Netto, la Posizione Finanziaria Netta per un peso complessivo pari all' 80% dell'MBO totale), nel rispetto dei principi generali previsti dalla presente Politica (descritti al precedente paragrafo 1.2).

E' prevista inoltre una parte, pari al 20% del totale, legata allo sviluppo di progetti, attività specifiche e/o straordinarie.

Gli obiettivi di MBO fissati per gli Altri Dirigenti, sono l'EBITDA % con vincolo di Fatturato Netto Minimo (peso 40% del totale dell'incentivo variabile annuale) ed ulteriori obiettivi quantitativi ovvero qualitativi di Area/Funzione (60%), che saranno definiti dal Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche in conformità alle Linee Guida.

Tutti gli obiettivi nel loro complesso sono stabiliti e riconducibili ai valori ed alle attività /progetti previsti nel *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, per l'anno cui l'incentivo si riferisce.

Il Piano di MBO destinato al *management*, regola la corresponsione della componente variabile dei singoli pacchetti retributivi ed è riconducibile ad una percentuale della remunerazione annua lorda maturata nell'anno di riferimento.

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

- (i) è pari al 25% (fino ad un massimo del 50%) nel caso del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società;
- (ii) è indicativamente ricompreso tra il 15% e il 30% per gli Altri Dirigenti della Società.

3.5 GLI INCENTIVI A MEDIO/LUNGO TERMINE

Il Comitato per la Remunerazione sta elaborando un sistema 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 2012 – 2014, che sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ovvero dell'Assemblea a seconda della tipologia concreta di piano adottato.

La struttura del piano di incentivazione sarà definita nel corso dell'attuale esercizio. In tale ambito sarà valutata anche la modalità per procedere all'eventuale introduzione di meccanismi di differimento parziale della componente variabile maturata, in coerenza con il profilo di rischio dell'impresa, ovvero l'eventuale obbligo al reinvestimento in titoli della Società (da sottoporre a specifici vincoli) di una parte dell'incentivo *cash* maturato.

3.6 BENEFIT NON MONETARI

L'offerta retributiva del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, e degli Altri Dirigenti della Società è completata con diverse tipologie di *benefit* non monetari.

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 2012 l'azienda addebita a ciascun dipendente la somma annua di € 1.661,04 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 e morte da malattia (IPM).

In considerazione di specifiche condizioni personali, il pacchetto retributivo di alcuni 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).

3.7 PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

Alla data della presente Relazione non sono in essere Piani di Remunerazione basati su azioni.

Con riguardo al piano di "*Phantom Stock Option*" approvato dall'Assemblea del 22 aprile 2008, finalizzato all'erogazione di somme di danaro in relazione alla crescita di valore del titolo De' Longhi negoziato nel Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A, si precisa che lo stesso si è chiuso lo scorso dicembre 2011, a seguito dell'esercizio dei relativi diritti da parte dei restanti due beneficiari Dott. Fabio De' Longhi e Ing. Carlo Grossi conseguenti all'avveramento delle condizioni di esercizio, con l'erogazione rispettivamente di € 1.213.441 e di € 802.961 lordi.

Ogni ulteriore informazione relativa al suddetto piano è riportata nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, consultabile sul sito internet della Società all'indirizzo www.delonghi.com, sezione "*Investor Relations*"- "*Governance*" "*Documenti Societari*" - "*2008*", al quale si rinvia per ogni ulteriore informazione.

3.8 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 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) non sono formalizzati e non si prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

Per gli Altri Dirigenti non sono formalizzati e non si prevedono 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.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2011 ED ALTRE INFORMAZIONI

1. COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2011

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011. 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 2011 AI COMPONENTI DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO,
AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(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	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONI AGLI UTILI					
GIUSEPPE DE' LONGHI	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 ^(a) € 810.000 ^(b)	-	-	-	-	-	€850.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 407.600 ^(a)	-	-	-	-	-	€ 407.600	-	-
(III) Totale				€ 1.257.600	-	-	-	-	-	€ 1.257.600	-	-
FABIO DE' LONGHI	Vice Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 ^(a) € 360.000 ^(b) € 320.000 ^(c)	-	160.000 ^(d)	€	€19.282 ^(e)	-	€ 899.282	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 152.600 ^(a)	-	-	-	-	-	€ 152.600	-	-
(III) Totale				€ 872.600	-	€ 160.000		€ 19.282	-	€ 1.051.882	-	-
ALBERTO CLÒ	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 ^(a)	€ 4.800	-	-	-	-	€ 44.800	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 40.000	€ 4.800	-	-	-	-	€ 44.800	-	-

(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	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS ED ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
RENATO CORRADA	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 ^(a)	€ 4.000	-	-	-	-	€ 44.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 40.000	€ 4.000	-	-	-	-	€ 44.000	-	-
SILVIA DE' LONGHI	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 ^(a)	-	-	-	€ 206 ^(e)	-	€ 40.206	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 23.155 ^(c)	-	-	-	-	-	€ 23.155	-	-
(III) Totale				€ 63.155	-	-	-	€ 206	-	€ 63.361	-	-
DARIO MELO'	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 ^(a)	-	-	-	-	-	€ 40.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 40.000	-	-	-	-	-	€ 40.000	-	-
CARLO GARAVAGLIA	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 ^(a)	€ 4.000	-	-	-	-	€ 44.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 40.000	€ 4.000	-	-	-	-	€ 44.000	-	-

(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	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
GIORGIO SANDRI	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 ^(a)	-	-	-	-	€ 40.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 40.000	-	-	-	-	€ 40.000	-	-
SILVIO SARTORI	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 ^(a)	€ 3.200	-	-	-	€ 53.200	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 15.000 ^(d)	-	-	-	-	€ 15.000	-	-
(III) Totale				€ 55.000	€ 3.200	-	-	-	€ 53.200	-	-
GIOVANNI TAMBURI	Consigliere	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000 ^(a)	€ 8.000	-	-	-	€ 48.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 40.000	€ 8.000	-	-	-	€ 48.000	-	-
GIANLUCA PONZELLINI	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 61.900 ^(a)	-	-	-	-	€ 61.900	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 67.925 ^(a)	-	-	-	-	€ 67.925	-	-
(III) Totale				€ 129.825	-	-	-	-	€ 129.825	-	-

(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	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
MASSIMO LANFRANCHI	Sindaco Effettivo	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 41.300 ^(a)	-	-	-	-	€ 41.300	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 41.950 ^(a)	-	-	-	-	€ 41.950	-	-
(III) Totale				€ 83.250	-	-	-	-	€ 83.250	-	-
GIULIANO SACCARDI	Sindaco Effettivo	01/01/2011 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 41.300 ^(a)	-	-	-	-	€ 41.300	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 55.950 ^(a)	-	-	-	-	€ 55.950	-	-
(III) Totale				€ 97.250	-	-	-	-	€ 97.250	-	-

NOTE:

- a) Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti.
- b) Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, Codice Civile (ad esempio Presidente e Vicepresidente).
- 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 2011 relativo al rapporto di lavoro dipendente.
- e) Benefici non monetari relativi al rapporto di lavoro dipendente.

TABELLA 3A – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti Finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuibil	Strumenti Finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE
FABIO DE' LONGHI	Vice Presidente e Amministratore Delegato												-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		<i>Phantom stock option plan (22.04.2008)</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	300.000 PSO	€ 1.213.411	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	-	-	-	-	-	-	-	-	300.000 PSO	€ 1.213.411	-

2. PARTECIPAZIONI DETENUTE AL 31 DICEMBRE 2011

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2010 – 31 dicembre 2011 nella De' Longhi S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2011, da amministratori e sindaci 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 Consiglio di Amministrazione	De' Longhi S.p.A.	2.150.000	-	135.000	2.015.000
Fabio De' Longhi	Vice Presidente, Amministratore Delegato	De' Longhi S.p.A.	447.570	-	40.000	407.570
Giorgio Sandri	Consigliere	De' Longhi S.p.A.	20.750	-	-	20.750
Massimo Lanfranchi	Sindaco Effettivo	De' Longhi S.p.A.	750	-	-	750