



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

MARZO 2015

DE' LONGHI S.P.A. – Sede legale: Via Lodovico Seitz n. 47, Treviso (Italia)
Capitale sociale: € 224.250.000,00 i.v. – Codice fiscale e Registro delle Imprese di
Treviso n. 11570840154

SOMMARIO

<i>Definizioni</i>	3
<i>Premessa</i>	6
SEZIONE I – POLITICA DELLA REMUNERAZIONE 2015	7
1. Finalità e Principi della Politica	8
1.1 Finalità	8
1.2 Principi Generali	8
1.3 Ambito di applicazione	9
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	9
2. La Governance del processo di remunerazione	9
2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti	9
2.2 Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine	12
2.3 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica	14
3. Descrizione della Politica	15
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	15
3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi	16
3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi	16
a) <i>Presidente del Consiglio di Amministrazione</i>	17
b) <i>Vice Presidente, Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche</i>	17
3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti	18
3.2.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	19
3.2.2 Remunerazione del Dirigente Resp. della funzione di <i>Internal Audit</i>	19
3.3 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	20
3.4 Gli incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)	20
3.5 Gli incentivi a medio/lungo termine	21
3.6 Benefit non monetari	23
3.7 Piani di remunerazione basati su azioni	23
3.8 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione dal rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto	24
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2014 ED ALTRE INFORMAZIONI	25
1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2014	26
A) <i>Tabella 1 – All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti</i>	27
2. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo	32
A) <i>Tabella 1 - All. 3A, Schema 7-ter - Regolamento Emittenti</i>	33
3. Piani di incentivazione monetari	34
A) <i>Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche</i>	35

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 CONTROLLO E RISCHI O CCR	Il "Comitato Controllo e Rischi e per la Corporate Governance" 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. luglio 2014) 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 E LE NOMINE
O CRN**

Il “*Comitato per la Remunerazione e le Nomine*” 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 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 12 novembre 2010 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2011 e successivamente aggiornata nella seduta del 12 novembre 2013.

**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 “*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 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 e le Nomine, in data 3 marzo 2015, 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 2015 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 2014 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 messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.delonghi.it – sezione “*Investors / Governance / Assembly/2015*”, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato IINFO consultabile all’indirizzo www.1info.it – entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2014;
- 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 2015

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 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 e si applica agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale (se nominato), ai 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 luglio 2014.

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 2014.

Si segnala che, rispetto alla Politica per la Remunerazione dell'anno precedente, la Società, in recepimento delle nuove raccomandazioni del codice di autodisciplina delle società quotate in materia di remunerazione formulate nell'edizione del luglio 2014, ha previsto l'applicazione a livello contrattuale alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori Esecutivi di clausole di c.d. "claw-back" (cfr. par. 3.1.2); è stata inoltre prevista una remunerazione variabile annuale lorda (MBO) per il Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche, in relazione al mandato di Amministratore Delegato.

* * *

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) predispone, 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) predispone, 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 e sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi – la struttura della remunerazione del Responsabile della funzione *Internal Audit*, in coerenza con le politiche retributive della Società e sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi;

• **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;

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.

• **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 Guide 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.

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 (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 2013-2014-2015 è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 aprile 2013 e, in linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina nell'edizione del luglio 2014, 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 23 aprile 2013 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).

I lavori del Comitato per la Remunerazione e le Nomine 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 per la Remunerazione e le Nomine 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 2014

Nel corso dell'esercizio 2014 il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si è riunito complessivamente 3 volte, in data 14 febbraio, 28 febbraio e 11 novembre con la partecipazione del 100% dei suoi componenti e per una durata media di ciascun incontro di 1 ora e 20 minuti. A tutte le riunioni del Comitato hanno partecipato inoltre il Presidente del Collegio Sindacale e, 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.

Le attività che hanno principalmente impegnato il Comitato nel corso dell'esercizio 2014 sono rappresentate da: (i) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance definiti per esercizio 2013 correlati alla MBO (riferita al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche; (ii) valutazione dell'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata per l'esercizio 2013; (iii) predisposizione della proposta di obiettivi di performance ai quali legare la MBO (riferita al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche relativa all'esercizio fiscale 2014; (iv) finalizzazione ed approvazione della politica sulla remunerazione 2014 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; (v) disamina delle novità previste dal codice di autodisciplina delle società quotate (edizione luglio 2014) in tema di remunerazione.

Nei primi mesi dell'esercizio in corso il Comitato si è riunito due volte, in data 6 febbraio 2015 e 2 marzo 2015 per le seguenti attività: (i) formulazione della proposta al CdA in merito all'adozione della nuova versione del Codice di Autodisciplina nell'edizione del luglio 2014 (ii) 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 2014; (iii) verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi dei due sistemi di incentivazione a medio e lungo termine (LTI) in scadenza e raccomandazione al Consiglio di Amministrazione, (iv) elaborazione della politica sulla remunerazione 2015 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; (v) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance definiti per esercizio 2014 correlati alla MBO (riferita al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche; (vi) valutazione della congruità della remunerazione del Presidente e del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche in considerazione del trend di risultati del Gruppo nonché dei pacchetti retributivi di figure analoghe appartenenti ad altre società quotate all'MTA di Borsa Italiana; (vii) predisposizione della proposta relativa agli obiettivi di performance ai quali legare la MBO (riferita al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche relativa all'esercizio fiscale 2015.

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 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 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 e le Nomine ne ha definito - nell'esercizio delle sue funzioni - la struttura ed i contenuti nelle riunioni del 6 febbraio 2014 e 2 marzo 2015.

La presente Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 3 marzo 2015, 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 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, 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 svoltasi in data 23 aprile 2013 ha stabilito in € 45.000 il compenso annuale lordo spettante a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati per il triennio 2013-2015 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 9 maggio 2013 ha determinato l'ammontare del gettone di presenza valevole per il triennio 2013-2015 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 parteciperanno.

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 economici ed eventuali altri obiettivi specifici, predeterminati, misurabili e tali 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 e un parziale differimento delle somme maturate

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate 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.

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

2014, 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 ("**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 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 3 marzo 2015 come Dirigente 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 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 dell'obiettivo di EBITDA di budget, fino ad un massimo nell'esercizio 2015 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 2015 al 31,25% fino ad un massimo del 62,5% della RAL in caso di *performance* eccedenti i valori di Ebitda di *budget*);
- 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 della Società, attraverso la partecipazione al piano di incentivazione valevole per il triennio 2012-2014 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 novembre 2012 che riconosce 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 (v. successivo paragrafo 3.5).

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

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 conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi di medio lungo termine (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 3.5).

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

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.

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 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 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. SSA PAOLA MIGNANI (Sindaco Effettivo)
- DOTT. ALBERTO VILLANI (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 2013-2015, l'Assemblea ha fissato nella seduta del 23 aprile 2013 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.

3.4 GLI INCENTIVA 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.

L'obiettivo di MBO fissato per gli Amministratori Esecutivi è legato al raggiungimento dell'EBITDA di budget, tenuto conto degli eventi a carattere straordinario e/o non ripetibili.

Gli obiettivi di MBO fissati per i Dirigenti 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:

- Fatturato di budget 2015 di Gruppo (peso 20%)
- EBITDA % di budget 2015 di Gruppo (peso 40%)
- Posizione Finanziaria Netta (peso 20%)
- Attività e Progetti Straordinari 2015 (peso 20%)

Gli obiettivi di MBO fissati per gli Altri Dirigenti, definiti nel rispetto dei principi previsti dalla presente Politica di Remunerazione dal Vice Presidente nonché

Amministrare Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche su mandato del Consiglio di Amministrazione, sono i seguenti:

- EBITDA %, Fatturato e Posizione Finanziaria Netta di Budget 2015 (peso 40%)
- obiettivi riconducibili ad attività / progetti specifici delle diverse funzioni aziendali collegati al *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per l'esercizio (peso 60%).

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

- (i) per gli Amministratori Esecutivi 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 di *budget*) nel caso;
- (iii) nel caso degli Altri Dirigenti della Società è indicativamente ricompresa tra il 15% e il 30% della RAL.

3.5 GLI INCENTIVI A MEDIO/LUNGO TERMINE

Gli incentivi a medio/lungo termine rappresentano la componente variabile di medio lungo termine della remunerazione conseguibili a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di medio lungo periodo di ordine quantitativo.

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.

▪ Il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 12 novembre 2012, 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 2012 – 2014 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 agosto 2012.

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 demoltiplicativo 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 2015 e per il rimanente 50% a dicembre 2015, con un differimento ritenuto coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;

(v) prevede un limite massimo dell'incentivo a medio – lungo termine.

Il 31 dicembre 2014 è scaduto il periodo di vesting di detto piano. Alla luce dei risultati dell'esercizio 2014, così come approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2015, e tenuto conto dei risultati conseguiti negli esercizi 2012 e 2013 nonché degli effetti di alcuni eventi straordinari, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, ha ritenuto raggiunti gli obiettivi di Gruppo del piano industriale 2012 – 2014 mentre raggiunti solo parzialmente gli obiettivi a livello di Paese; conseguentemente il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato l'erogazione alle scadenze previste dal Regolamento del Piano, delle somme maturate da parte dei beneficiari del piano tutt'ora in forza alla Società ovvero ad una società del Gruppo

▪ Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 14 febbraio 2013, ha poi approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, un piano di incentivazione rivolto ad alcuni Altri Dirigenti di De'Longhi e delle altre società del Gruppo, impegnati nel rilancio del *business* Braun Household (il Piano Braun), collegato al raggiungimento di obiettivi del piano industriale Braun approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 agosto 2012.

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 (livello dei Ricavi Netti dell'esercizio fiscale 2014) 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 2015 e per il rimanente 50% a dicembre 2015, con un differimento ritenuto coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;

(v) prevede un limite massimo dell'incentivo a medio – lungo termine.

Il 31 dicembre 2014 è scaduto il periodo di vesting del piano Braun. Alla luce dei risultati dell'esercizio 2014, così come approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2015, gli obiettivi del piano industriale 2012 – 2014 non sono stati raggiunti; conseguentemente il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato la chiusura del Piano senza alcuna erogazione di bonus ai beneficiari, ai sensi di quanto previsto dal Regolamento del piano stesso.

- In considerazione dei soddisfacenti risultati conseguiti nel triennio 2012-2014 il Consiglio di Amministrazione ha dato mandato all'Amministratore Delegato di premiare, con un intervento di politica retributiva una tantum nei limiti dello stanziamento previsto a bilancio per i due piani, quei dirigenti che a suo giudizio insindacabile abbiano particolarmente contribuito al raggiungimento di detti risultati.

Nel corso dell'esercizio 2015 il Comitato per la Remunerazione prevede di lavorare alla predisposizione di uno o più sistemi di incentivazione rivolti agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o ad alcuni Altri Dirigenti di De'Longhi e delle altre società del Gruppo, eventualmente collegato/i al raggiungimento di obiettivi del piano industriale del Gruppo valevole per il triennio 2015 – 2017, che sarà/saranno sottoposto/i all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ovvero dell'Assemblea a seconda della tipologia concreta di piano/i adottato/i.

3.6 BENEFIT NON MONETARI

L'offerta retributiva del Presidente e 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 2015 l'azienda addebita a ciascun dipendente la somma annua di € 1743,96 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 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.

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 si prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

Per gli altri Dirigente 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.

SEZIONE I

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2014 ED ALTRE INFORMAZIONI

1. COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2014

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014. 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 2014 AI COMPONENTI DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO,
AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2014)

(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 E 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					
GIUSEPPE DE' LONGHI	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a) € 810.000 ^(b)	-	-	-	-	-	€855.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 300.000 ^(a)	-	-	-	-	-	€ 300.000	-	-
(III) Totale				€ 1.155.000	-	-	-	-	-	€ 1.155.000	-	-
FABIO DE' LONGHI	Vice Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a) € 460.000 ^(b) € 320.000 ^(c)	-	€147.000 ^(d) €552.000 ^(f)	-	€19.581 ^(e)	-	€ 1.543.581	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 150.000 ^(a)	-	-	-	-	-	€ 150.000	-	-
(III) Totale				€ 975.000	-	€ 699.000	-	€ 19.581	-	€ 1.693.581	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOBERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE E 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					
ALBERTO CLÒ	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a)	€ 6.000	-	-	-	-	€ 51.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 45.000	€ 6.000	-	-	-	-	€ 51.000	-	-
RENATO CORRADA	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a)	€ 7.000	-	-	-	-	€ 52.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 45.000	€ 7.000	-	-	-	-	€ 52.000	-	-
SILVIA DE' LONGHI	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a)	-	-	-	-	-	€ 45.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 36.317 ^(c)	-	-	-	€ 5.563 ^(e)	-	€ 41.880	-	-
(III) Totale				€ 81.317	-	-	-	€ 5.563	-	€ 86.880	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOBERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE E 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					
CARLO GARAVAGLIA	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a)	€ 3.000	-	-	-	-	€ 48.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 45.000	€ 3.000	-	-	-	-	€ 48.000	-	-
CRISTINA PAGNI	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a)	€ 4.000	-	-	-	-	€ 49.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 45.000	€ 4.000	-	-	-	-	€ 49.000	-	-
STEFANIA PETRUCCIOLI	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a)	€ 7.000	-	-	-	-	€ 52.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-		-	-
(III) Totale				€ 45.000	€ 7.000	-	-	-	-	€ 52.000	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOBERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE E 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					
GIORGIO SANDRI	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a)	-	-	-	-	-	€ 45.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 45.000	-	-	-	-	-	€ 45.000	-	-
SILVIO SARTORI	Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a)	€ 5.000	-	-	-	-	€ 50.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-		-	-
(III) Totale				€ 45.000	€ 5.000	-	-	-	-	€ 50.000	-	-
GIANLUCA PONZELLINI	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 61.900 ^(a)	-	-	-	-	-	€ 61.900	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 63.500	-	-	-	-	-	€ 63.500	-	-
(III) Totale				€ 125.400	-	-	-	-	-	€ 125.400	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOBERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE E 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					
PAOLA MIGNANI	Sindaco Effettivo	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 41.300 ^{a)}	-	-	-	-	-	€ 41.300	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 43.000	-	-	-	-	-	€ 43.000	-	-
(III) Totale				€ 84.300	-	-	-	-	-	€ 84.300	-	-
ALBERTO VILLANI	Sindaco Effettivo	01/01/2014 31/12/2014	Approva zione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 41.300 ^{a)}	-	-	-	-	-	€ 41.300	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 43.000	-	-	-	-	-	€ 43.000	-	-
(III) Totale				€ 84.300	-	-	-	-	-	€ 84.300	-	-

NOTE:

- 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*.
- 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.
- 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.
- MBO anno 2014 relativa al rapporto di lavoro dipendente, ancorché non corrisposta.
- Benefici non monetari relativi al rapporto di lavoro dipendente.
- Piano LTI Cash 2012-2014 relativo al rapporto di lavoro dipendente, ancorché non corrisposto.

2. PARTECIPAZIONI DETENUTE AL 31 DICEMBRE 2014

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2013 – 31 dicembre 2014 nella De' Longhi S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2014, 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.	1.829.144	-	39.144	1.790.000
Fabio de' Longhi	Vice Presidente, Amministratore Delegato	De' Longhi S.p.A.	350.000	-	28.145	321.855
Giorgio Sandri	Consigliere	De' Longhi S.p.A.	20.750	-	-	20.750

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 2014 ai componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri 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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
Fabio de'Longhi	Vice Presidente Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2014 (delibera attribuzione CdA 10 marzo 2014 e delibera maturazione CdA 3 marzo 2015)	€ 147.000						
		Piano LTI Cash 2012-2014 (delibera attribuzione CdA 12 novembre 2012 e delibera maturazione CdA 3 marzo 2015)	€ 276.000	€ 276.000					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 423.000	€ 276.000					