



**RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE  
DI DELCLIMA S.P.A.**

# SOMMARIO

Definizioni .....	3
Premessa .....	5
<b>SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2012 .....</b>	<b>6</b>
<b>1. Finalità e Principi della Politica .....</b>	<b>7</b>
1.1 Finalità .....	7
1.2 Principi Generali .....	7
1.3 Ambito di applicazione .....	8
<b>2. La Governance del processo di remunerazione .....</b>	<b>8</b>
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 .....	10
<b>3. Descrizione della Politica .....</b>	<b>11</b>
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione .....	11
3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi .....	12
3.1.2 Remunerazione degli amministratori non esecutivi con poteri per i soli casi di urgenza .....	12
3.1.3 Remunerazione degli amministratori esecutivi .....	13
3.2 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale .....	14
3.3 Remunerazione dei Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	15
3.3.1 Remunerazione del Dirigente Preposto .....	15
3.4 Remunerazione del Preposto al Controllo Interno .....	16
3.5 La componente variabile annuale (MBO) .....	16
3.6 Gli incentivi a medio/lungo termine .....	16
3.7 Piani di compensi basati su azioni .....	17
3.8 Benefit non monetari .....	17
3.9 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione dal rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto .....	17
<b>SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2011 .....</b>	<b>19</b>

## DEFINIZIONI

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

<b>ASSEMBLEA</b>	L'Assemblea degli azionisti di DeLclima S.p.A.
<b>COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO O CCI</b>	Il "Comitato per il Controllo Interno e l'operatività con le parti correlate" di DeLclima S.p.A.
<b>CODICE DI AUTODISCIPLINA</b>	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 internet: <a href="http://www.borsaitaliana.it/borsaitaliana/regolamenti/corporategovernance/corporategovernance.htm">http://www.borsaitaliana.it/borsaitaliana/regolamenti/corporategovernance/corporategovernance.htm</a>
<b>CONSOB</b>	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via G. B. Martini, n. 3.
<b>COLLEGIO SINDACALE</b>	Il collegio sindacale di DeLclima S.p.A.
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>	Il consiglio di amministrazione di DeLclima S.p.A.
<b>COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O CR</b>	Il "Comitato per la Remunerazione" di DeLclima S.p.A.
<b>DELCLIMA S.P.A. O DELCLIMA O SOCIETÀ</b>	DeLclima S.p.A., con sede in Treviso, via Ludovico Seitz n. 47.
<b>ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>	I dirigenti 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, diversi dagli amministratori (esecutivi o meno) e dai componenti effettivi del Collegio Sindacale della Società. In particolare, sono Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società: il Direttore Generale e il Dirigente Preposto alla Redazione dei documenti contabili societari.

<b>GRUPPO</b>	L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di DeLclima.
<b>MBO</b>	La componente variabile annuale della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore esecutivo ovvero di un rapporto di lavoro dipendente con la qualifica di dirigente, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, illustrata al paragrafo 3.5 della Sezione I della presente Relazione.
<b>PROCEDURA OPC</b>	La <i>“Procedura sulle operazioni con parti correlate del Gruppo DeLclima S.p.A.”</i> predisposta ai sensi del Regolamento Consob n. 17221/2010 e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12 gennaio 2012.
<b>RETRIBUZIONE ANNUA LORDA O RAL</b>	La componente fissa annua lorda della remunerazione di coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con la Società.
<b>REGOLAMENTO EMITTENTI</b>	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.
<b>REGOLAMENTO OPC</b>	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.
<b>TESTO UNICO DELLA FINANZA O TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ( <i>“Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria”</i> ) e successive modificazioni ed integrazioni.

## PREMESSA

La “*Relazione Annuale sulla Remunerazione di DeLclima 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 19 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.

Al fine di una migliore comprensione dei contenuti della presente Relazione – specie con riguardo alle informazioni contenute nella Sezione II – si precisa che:

- la Società, costituita in data 29 dicembre 2009 in forma di società a responsabilità limitata, è stata trasformata in società per azioni nel luglio 2011 al fine di dare attuazione alla scissione parziale e proporzionale del ramo d’azienda c.d. “Professional” di De’ Longhi S.p.A. a suo favore che ha avuto efficacia il 1° gennaio 2012 (la “**Scissione**”)<sup>1</sup>;
- dalla sua costituzione e sino alla data di efficacia della Scissione, la Società non ha svolto alcuna attività se non quelle propedeutiche alla Scissione;
- le azioni della Società sono state quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (il “**MTA**”) il primo giorno di mercato aperto dell’esercizio 2012 (2 gennaio 2012);
- la Società è una *holding* che non svolge attività operativa.

La Relazione illustra:

- nella **Sezione I**, la politica adottata per l’esercizio 2012 per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società (nel seguito anche la “**Politica**” o la “**Politica di Remunerazione**”) e le procedure utilizzate per l’adozione ed attuazione della Politica stessa;
- nella **Sezione II**, l’illustrazione dei compensi corrisposti agli amministratori e ai sindaci nell’esercizio 2011, quando le azioni della Società non erano ancora quotate sul MTA.

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 all’indirizzo [www.del-clima.com](http://www.del-clima.com) – sezione “*Investor Relations*” – “*Governance*” – “*Documenti Societari*” – “2012” – 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. 8.1, lettera c) della Procedura OPC.

---

<sup>1</sup> Le informazioni sulla Scissione sono disponibili sul “Documento Informativo redatto ai sensi dell’art. 57, comma 1°, lett. d) del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato, relativo alla scissione parziale proporzionale di De’ Longhi S.p.A. a favore di De’ Longhi Clima S.p.A.”, pubblicato sul sito internet [www.del-clima.com](http://www.del-clima.com), nella sezione “*Investor Relations*” – “*Governance*” – “*Documenti Societari*” – “2011”.

## **SEZIONE I**

### **POLITICA DI REMUNERAZIONE 2012**

## 1. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA

### 1.1 FINALITÀ

La Politica di Remunerazione di DeLclima 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*.

### 1.2. PRINCIPI GENERALI

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

- compensi degli amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei comitati consiliari;
- struttura retributiva per gli amministratori con deleghe, Direttore Generale e 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 di:
  - (i) una *componente fissa* congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite;
  - (ii) 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 e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione di DeLclima, nella riunione del 19 marzo 2012 ha definito che sono Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società:

- (i) il Direttore Generale;
- (ii) il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

La Politica è stata predisposta in linea con il Regolamento Emittenti e le raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Autodisciplina come da ultimo modificato nella edizione del marzo 2010 che sono state recepite dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10 novembre 2011 con effetto dall'efficacia della Scissione e che saranno integrate nel corso dell'esercizio 2012 al fine di recepire le modifiche e integrazioni apportate dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana nel dicembre 2011.

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente (descritto al successivo paragrafo 2.3), nel quale rivestono un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione.

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

\* \* \*

## **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 DeLclima è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie nonché i principi dell'autodisciplina, secondo i quali:

- l'Assemblea dei soci determina i compensi dei componenti 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, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché 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 esecutivi, ove prevista;



- l'approvazione dei criteri generali per la remunerazione degli Altri 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 Responsabile della funzione di *Internal Auditing*, in coerenza con le politiche retributive della Società.

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.

## 2.2 IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione di DeLclima è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 10 novembre 2011, con effetto dal 1° gennaio 2012 (data di efficacia della Scissione).

Il Comitato per la Remunerazione attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 gennaio 2012 e, in linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina in vigore alla data della nomina, è composto dai seguenti amministratori non esecutivi, due dei quali indipendenti:

- Dott. Carlo Garavaglia (con funzioni di Presidente);
- Rag. Domenico Guidi – (Amministratore indipendente);
- Dott. Ramon Marimon – (Amministratore indipendente).

Nel rispetto dei principi dell'autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione ha verificato, in sede di nomina del Comitato, che la sua composizione garantisce la presenza di soggetti in possesso delle necessarie conoscenze ed esperienze in materia finanziaria.

Sempre nella seduta del 12 gennaio 2012 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato le funzioni di natura consultiva e propositiva previste dal Codice di Autodisciplina nell'edizione del marzo 2010 che saranno integrate nel corso dell'esercizio 2012 al fine di recepire le modifiche e integrazioni apportate in materia al Codice di Autodisciplina nel dicembre 2011.

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) presenta proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- c) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di 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. Nel rispetto di quanto previsto dal criterio applicativo 7.C.7 del Codice di Autodisciplina, gli amministratori si devono astenere dal partecipare alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione vengono verbalizzate.

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

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 metterà a disposizione del medesimo le risorse all'uopo necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni.

Come già illustrato, il Comitato per la Remunerazione è stato istituito con effetto dal 1° gennaio 2012 e, pertanto, nel corso dell'esercizio 2011 non ha operato.

Nei primi mesi dell'esercizio in corso il Comitato si è già riunito quattro volte, in data 1° febbraio, 22 febbraio, 6 marzo e 16 marzo 2012 per (i) redigere la Relazione Annuale sulla Remunerazione della Società prevista dall'art. 123-ter del TUF e, in particolare, per elaborare la Politica di Remunerazione 2012 contenuta nella Sezione I della suddetta relazione, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, al voto non vincolante dell'Assemblea; (ii) elaborare la proposta da sottoporre al Consiglio di Amministrazione relativa al compenso da attribuire al Presidente e all'Amministratore Delegato (nonché Direttore Generale) della Società in relazione alle deleghe attribuite; (iii) elaborare la proposta di obiettivi di *performance* correlati alla MBO per l'esercizio 2012 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società; (iv) elaborare la proposta di un piano di remunerazione a medio /lungo termine basato su azioni (*Phantom Stock Option*) destinato all'Amministratore Delegato della Società.

Alle riunioni hanno partecipato tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione nonché almeno un membro effettivo del Collegio Sindacale. Non sono al momento programmate altre riunioni.

### **2.3      *PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L'APPROVAZIONE DELLA POLITICA***

La Politica di Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. Nella redazione della stessa il Comitato per la Remunerazione si avvale della collaborazione della Direzione Risorse Umane 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 DeLclima, esaminata ed approvata la Politica, la propone - in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-ter del TUF - al voto consultivo 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, 22 febbraio 6 marzo e 16 marzo 2012 alla quali ha sempre partecipato almeno un membro effettivo 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 della nomina degli organi sociali attualmente in carica e, in particolare:

- della deliberazione assembleare del 10 novembre 2011 in tema di remunerazione dei membri del Collegio Sindacale e in tema di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 cod. civ.;
- della deliberazione consiliare del 12 gennaio 2012 in tema di remunerazione degli amministratori per la partecipazione ai comitati consiliari;
- della deliberazione consiliare del 6 marzo 2012 in tema di remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Le suddette attività sono state condotte tenuto conto del quadro normativo in tema di remunerazione, dei livelli di responsabilità delle figure con responsabilità strategiche e della competitività del loro pacchetto retributivo rispetto al mercato.

La presente Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 19 marzo 2012, contestualmente all'approvazione della Relazione sulla Remunerazione.

\* \* \*

### **3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE**

Le presenti linee guida definite per la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2012 (le "**Linee Guida**"), riflettono le determinazioni assunte dall'Assemblea nella seduta del 10 novembre 2011 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 6 marzo 2012 ai sensi dell'art. 2389 del cod. civ.

Con riguardo agli amministratori non esecutivi si è inoltre considerato quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 gennaio 2012 in merito all'attribuzione ai membri del Comitato per il Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione di un compenso aggiuntivo per la partecipazione ad ogni riunione dei comitati medesimi.

Quanto agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ad eccezione del Direttore Generale) e agli altri dirigenti della Società, il Consiglio di Amministrazione dà mandato all'Amministratore Delegato di predisporre e procedere, nel rispetto delle Linee Guide approvate: (i) con gli eventuali 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.

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

#### **3.1 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

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

- Amministratori non investiti di particolari cariche ("**Amministratori non Esecutivi**").

- Amministratori investiti di particolari cariche per i soli casi di urgenza (“**Amministratori non Esecutivi con poteri per i soli casi di urgenza**”).
- Amministratori investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni (“**Amministratori 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 non Esecutivi*, i consiglieri Silvia De’ Longhi, Luca Maria Bettale, Carlo Garavaglia, Domenico Guidi e Ramon Marimon;
- *Amministratore non Esecutivo con poteri per i soli casi di urgenza*, il Presidente, Giuseppe De’ Longhi;
- *Amministratore Esecutivo*, l’Amministrato Delegato (nonché Direttore Generale), Carlo Grossi.

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 degli azionisti della Società svoltasi in data 10 novembre 2011 ha stabilito in € 30.000,00 il compenso annuale lordo spettante a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati per il triennio 2012-2014 e ha dato mandato al Consiglio di Amministrazione per la definizione di eventuali maggiori 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 spetta il rimborso delle spese 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 di 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 che viene fissato dal Consiglio medesimo. (La deliberazione in merito all’attribuzione a ciascun membro del Comitato per il Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione del suddetto compenso è stata assunta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 gennaio 2012).

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 NON ESECUTIVI CON POTERI PER I SOLI CASI DI URGENZA**

In aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1, al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta un ulteriore compenso annuo fisso in considerazione della carica ricoperta e dei poteri conferiti per i soli casi di urgenza, da determinarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Tale compenso aggiuntivo è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, nella seduta del 6 marzo 2012.

### 3.1.3 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi di DeLclima prevede, in aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1, il riconoscimento di un ulteriore compenso determinato in funzione della carica ricoperta e delle rispettive responsabilità.

Tale compenso è stabilito, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma 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 valuta il posizionamento competitivo del pacchetto retributivo complessivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in relazione ai valori di mercato per ruoli analoghi tratti da un campione significativo di primarie società anche quotate, operanti nel settore di appartenenza della Società (ovvero settori contigui e/o simili), ovvero in altri contesti di *business*.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi prevede:

- (i) una componente fissa che garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività prestata 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 tale da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e medio/lungo periodo.

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 con Responsabilità Strategiche della Società.

#### Remunerazione dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale nonché Altro 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 e Direttore Generale nonché Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche si compone, in particolare, dei seguenti elementi:

- una **componente fissa annua lorda** stabilita in relazione:
  - (i) alla sua funzione di componente del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina (deliberata dall'Assemblea nella seduta del 10 novembre 2011 in € 30.000,00 lordi per il triennio 2012-2014);

- (ii) alle deleghe che gli sono state attribuite *ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.* (deliberata nella seduta consiliare del 6 marzo 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale);
  - (iii) al rapporto di lavoro dipendente in essere come dirigente della Società (corrispondente all'ammontare percepito sulla base del rapporto in essere con la Climaveneta S.p.A. prima del passaggio in DeLclima);
- una **componente variabile** annuale lorda (MBO) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (decritti al successivo paragrafo 3.5) in relazione:
    - (i) alle deleghe che gli sono state attribuite *ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.* (deliberata nella seduta consiliare del 6 marzo 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale);
    - (ii) al rapporto di lavoro dipendente in essere come dirigente della Società (corrispondente all'ammontare percepito sulla base del rapporto in essere con la Climaveneta S.p.A. prima del passaggio in DeLclima).
- una **componente variabile** a medio/lungo termine rappresentata dalla partecipazione:
    - (i) in considerazione del rapporto di lavoro subordinato come Direttore Generale della Società, ad un piano d'incentivazione a medio/lungo termine che, al raggiungimento degli obiettivi assegnati durante il triennio di riferimento, riconosca un incentivo predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) in essere al momento di approvazione del piano medesimo; (per maggiori dettagli si rinvia al successivo paragrafo 3.6);
    - (ii) in considerazione della carica di Amministratore Delegato della Società, ad un piano di compensi basato su azioni avente ad oggetto l'attribuzione di c.d. "*Phantom Stock Option*" (per maggiori dettagli si rinvia al successivo paragrafo 3.7).

### 3.2 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

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

- Dott. Gianluca Ponzellini - (Presidente)
- Dott. Giuliano Saccardi - (Sindaco Effettivo)
- Dott. Michele Furlanetto - (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 2011-2013, l'Assemblea ha fissato nella seduta del 18 luglio 2011 il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale in € 5.000,00 annui lordi e il compenso di ciascuno dei due sindaci effettivi in € 2.500,00 annui lordo. In considerazione dell'ammissione a quotazione delle azioni della Società, l'Assemblea del 10 novembre 2011 ha poi deciso di aumentare tali compensi a decorrere dal 1° gennaio 2012 (data di efficacia della Scissione), prevedendo per il Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo di € 60.000,00 e per ciascuno dei due sindaci effettivi un compenso annuo lordo di € 40.000,00.

### 3.3 REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (ad eccezione del Direttore Generale) si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda ("RAL") che è definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo 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 al successivo paragrafo 3.5);
- una componente variabile di medio lungo termine attraverso la partecipazione ad un piano di incentivazione che, al raggiungimento degli obiettivi assegnati durante il triennio di riferimento, riconosca un incentivo predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) in essere al momento di approvazione del piano medesimo; (per maggiori dettagli si rinvia al successivo paragrafo 3.6).

Come per gli Amministratori Esecutivi, anche per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 annuale della remunerazione.

In relazione alla rilevanza e criticità del ruolo ricoperto nella Società, DeLclima può stipulare con gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 (identificato dal Consiglio di Amministrazione della Società come Dirigente con Responsabilità Strategiche) è determinata, nel rispetto delle suddette linee guida, coerentemente alle mansioni assegnategli.

Posto che il Dirigente Preposto è stato qualificato dal Consiglio di Amministrazione quale Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, le logiche di attribuzione e determinazione di tale remunerazione corrispondono a quelle relative alle remunerazioni degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, descritte al precedente paragrafo 3.3.

### 3.4 LA REMUNERAZIONE DEL PREPOSTO AL CONTROLLO INTERNO

La remunerazione del Preposto al Controllo Interno è definita 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.

### 3.5 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 del MBO 2012 fissati per l'Amministratore Delegato, Direttore Generale nonché Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche, sono rappresentati da grandezze economico-finanziarie (EBITDA% con vincolo di Fatturato Netto Minimo, Fatturato Netto, Posizione Finanziaria Netta) per un peso complessivo pari al 80% del 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 MBO totale, legata allo sviluppo di progetti, attività specifiche e straordinarie.

Gli obiettivi del MBO 2012 fissati per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ad eccezione del Direttore Generale), 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 (rimanente 60%), che saranno definiti dall'Amministratore Delegato in conformità alle Linee Guida.

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

Il peso del MBO (espresso in percentuale) rispetto alla componente fissa è indicativamente pari:

- (i) al 25% nel caso l'Amministratore Delegato, Direttore Generale e Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società;
- (ii) al 30% per il Dirigente Preposto alla redazione della documentazione contabile societaria e Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società.

### 3.6 GLI INCENTIVI A MEDIO/LUNGO TERMINE

Il Comitato per la Remunerazione elaborerà nel corso dell'esercizio 2012 una proposta di piano di incentivazione a medio lungo/termine rivolto al Direttore Generale, agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nonché ad un ristretto numero di altri dirigenti (*Top Management* e/o risorse chiave) di DeLclima e delle altre società del Gruppo, collegato al



raggiungimento degli obiettivi del piano industriale pluriennale del Gruppo. La proposta del suddetto piano sarà quindi presentata al Consiglio di Amministrazione.

### **3.7 PIANI DI COMPENSI BASATI SU AZIONI**

Su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 19 marzo 2012 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un piano di compensi basato su azioni ("Piano *Phantom Stock Option*") che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per il prossimo 23 aprile 2012.

Il Piano di *Phantom Stock Option* è rivolto all'Amministratore Delegato della Società ed è finalizzato all'erogazione di somme "cash" in relazione alla crescita del valore del titolo DeLclima S.p.A.

Per la descrizione del Piano di "*Phantom Stock Option*" si rinvia al 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.del-clima.com](http://www.del-clima.com), sezione "*Investor Relations*" - "*Governance*" - "*Documenti Societari*" - "2012".

### **3.8 BENEFIT NON MONETARI**

L'offerta retributiva dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale e dirigente con responsabilità strategiche, nonché 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 degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche può prevedere 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).

### **3.9 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 l'Amministratore Delegato (anche con riferimento al rapporto di lavoro subordinato in essere) non sono formalizzati e non si prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

Per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica 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**

Come già precisato nella premessa della presente Relazione, nell'esercizio 2011 le azioni della Società non erano ancora quotate sul MTA, e la Società - non essendo operativa - non disponeva di una struttura organizzativa aziendale: la gestione sociale è stata svolta sino al 18 luglio 2011 (data in cui l'Assemblea, per decisione del socio unico De' Longhi S.p.A., ha deliberato la trasformazione della Società da società a responsabilità limitata a società per azioni) da un amministratore unico il quale, in sede di trasformazione della Società, ha rassegnato le dimissioni dall'incarico.

L'Assemblea del 18 luglio 2011 ha nominato un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri (Giuseppe De' Longhi - Presidente -, Silvia De' Longhi e Carlo Grossi) i quali sono rimasti in carica sino al 31.12.2011 senza percepire alcun compenso (al riguardo, si precisa che tutti e tre gli amministratori sono stati poi nuovamente eletti dall'Assemblea del 10 novembre 2011 con effetto dal 1° gennaio 2012 e fanno attualmente parte del Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione della presente Relazione)<sup>2</sup>.

Nella stessa seduta assembleare del 18 luglio 2011, il socio unico De' Longhi S.p.A. ha nominato per il triennio 2011-2013 un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti e ha fissato un compenso annuo lordo per il Presidente di € 5.000,00 e per ciascuno dei due sindaci effettivi di € 2.500,00; (come già illustrato al precedente paragrafo 3.2 della presente Relazione, in considerazione dell'ammissione a quotazione delle azioni della Società, tale compenso è stato poi modificato dall'Assemblea del 10 novembre 2011 che, con decorrenza dal 1° gennaio 2012, ha attribuito un compenso annuo lordo al Presidente di € 60.000,00 e a ciascuno dei due sindaci effettivi di € 40.000,00).

Con riguardo alla nomina di Carlo Grossi alla carica di Direttore Generale della Società (avvenuta nel dicembre 2011, con effetto dalla data di efficacia della Scissione e, pertanto, dal 1° gennaio 2012), si precisa che in tale sede gli è stato attribuito - con decorrenza dal 1° gennaio 2012 - un compenso corrispondente a quello percepito dal medesimo nel 2011 in relazione al rapporto di lavoro dipendente di dirigente (Direttore Generale) che lo stesso aveva in essere all'epoca con Climaveneta S.p.A.

---

<sup>2</sup> Per ulteriori informazioni sul punto si rinvia al "Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 57, comma 1°, lett. d) del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato, relativo alla scissione parziale proporzionale di De' Longhi S.p.A. a favore di De' Longhi Clima S.p.A.", pubblicato sul sito internet [www.del-clima.com](http://www.del-clima.com), nella sezione "Investor Relations" - "Governance" - "Documenti Societari" - "2011".