



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

MARZO 2017

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>	4
<i>Premessa</i>	7
SEZIONE I – POLITICA DELLA REMUNERAZIONE 2017	8
1. Finalità e Principi della Politica	9
1.1 Finalità	9
1.2 Principi Generali	9
1.3 Ambito di applicazione	10
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	10
2. La Governance del processo di remunerazione	11
2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti	11
2.2 Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine	13
2.3 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica	16
2.4 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica	16
3. Descrizione della Politica	16
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	16
3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi	17
3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi	18
a) Presidente del Consiglio di Amministrazione	19
b) Vice Presidente, Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche	19
c) Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche in relazione al ruolo di Chief Corporate Services Officer di Gruppo	20
3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti	21
3.2.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	22
3.2.2 Remunerazione del Dirigente Resp. della funzione di Internal Audit	22
3.3 Gli incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)	22
3.4 Gli incentivi a medio/lungo termine	24
3.4.1 LTI CASH PLAN 2015-2017	24
3.4.2 Piani di remunerazione basati su azioni	25
3.5 Benefit non monetari	26
3.6 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione dal rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto	27
3.7 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	27

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2016 ED ALTRE INFORMAZIONI	29
1. Compensi corrisposti nell’esercizio 2016	30
A) Tabella 1 – All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	31
2. Stock-Options assegnate ai componenti dell’Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	37
A) Tabella 2 - Stock-Options assegnate ai componenti dell’Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	38
3. Piani di incentivazione monetari	39
A) Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	40
4. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo	41
A) Tabella 1 - All. 3A, Schema 7-ter - Regolamento Emittenti	42

DEFINIZIONI

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

ALTRI DIRIGENTI

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

ASSEMBLEA

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

AZIONI

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

**COMITATO INDEPENDENTI
o CI**

Il “*Comitato Indipendenti*” di De' Longhi S.p.A.

**COMITATO CONTROLLO E RISCHI
o CCR**

Il “*Comitato Controllo e Rischi e per la Corporate Governance*” di De' Longhi S.p.A.

**COMITATO PER LA
REMUNERAZIONE E LE NOMINE
o CRN**

Il “*Comitato per la Remunerazione e le Nomine*” di De' Longhi S.p.A.

CCNL

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

CODICE DI AUTODISCIPLINA

Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la *Corporate Governance*, promosso da Borsa Italiana (ed. luglio 2015) disponibile all'indirizzo *internet*:
<http://www.borsaitaliana.it/borsaitaliana/regolamenti/corporategovernance/corporategovernance.htm>

CONSOB

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

COLLEGIO SINDACALE

Il “*Collegio Sindacale*” di De' Longhi S.p.A.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il “*Consiglio di Amministrazione*” di De' Longhi S.p.A.

**DE'LONGHI S.p.A.
o DE'LONGHI O SOCIETÀ**

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

**DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ
STRATEGICHE**

I dirigenti del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione che – conformemente a quanto disposto dall’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato – hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo De’Longhi. In particolare, ai fini della presente Relazione sono considerati Dirigenti con Responsabilità Strategica, oltre all’Amministratore Delegato, il Chief Financial Officer, il Chief Strategy and Control Officer, la Chief Corporate Services Officer, il Chief Operations and Technology Officer, il Chief Marketing Officer e il Chief Commercial Officer.

GRUPPO DE’ LONGHI o GRUPPO

L’insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di De’ Longhi S.p.A.

**MERCATO TELEMATICO
AZIONARIO**

Il mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

MBO

La componente variabile annuale della remunerazione attribuita a fronte della carica di Amministratore esecutivo ovvero di un contratto di lavoro dipendente con la qualifica di dirigente, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, illustrata al paragrafo 3.4 della Sezione I della presente Relazione.

OPZIONI

Le opzioni assegnate ai beneficiari del Piano di “*Stock Options*”

PIANO DI STOCK OPTIONS

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

PIANO LTI CASH

Il “*Piano LTI Cash 2015-2017*” riservato al *top management* e alle risorse chiave del Gruppo De’Longhi, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell’11 novembre 2015.

PROCEDURA OPC

La “*Procedura sulle operazioni con parti correlate del Gruppo De’Longhi S.p.A.*” predisposta ai sensi del Regolamento Consob n. 17221/2010, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12 novembre 2010 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2011 e successivamente aggiornata nella seduta del 12 novembre 2013.

**RETRIBUZIONE ANNUA LORDA
o RAL**

La componente fissa annua linda 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 2 marzo 2017, 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 2017 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 2016 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società; (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

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

Il contenuto della presente Relazione:

- a) è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.delonghigroup.com – sezione “*Investor Relations / Governance /Assemblee/2017*”, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO consultabile all’indirizzo www.1info.it – entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2016;
- 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 2017

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, perseguiendo 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.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 2 marzo 2017 ha definito che sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre all'Amministratore Delegato, il Chief Financial Officer, il Chief Strategy and Control Officer, la Chief Corporate Services Officer, il Chief Operations and Technology Officer, il Chief Marketing Officer e il Chief Commercial Officer.

La Politica è stata predisposta in linea con i contenuti del Regolamento Emittenti e in considerazione delle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Autodisciplina come da ultimo modificato nella edizione del luglio 2015.

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 2016.

* * *

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) esaminate le proposte del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione aggiuntiva del Presidente e del Vice Presidente nonché dell'Amministratore Delegato, e degli altri eventuali amministratori che ricoprono particolari cariche; il Consiglio di Amministrazione determina altresì il compenso da riconoscere agli Amministratori per la partecipazione ai comitati consiliari.
- b) definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, la Politica per la remunerazione della Società;
- c) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- d) predisponde, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e, su delega dell'Assemblea, ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- e) predisponde, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, i piani di incentivazione a medio – lungo termine “cash” e ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- f) istituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e le Nomine nel rispetto dei principi dettati dal Codice di Autodisciplina.
In linea con la *governance* della Società il Consiglio di Amministrazione inoltre:
- g) definisce gli obiettivi e approva i risultati aziendali e i piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori, ove prevista;
- h) approva i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

i) definisce su proposta dell'amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi 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 predisponde 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 stanziate 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**” o “**Comitato Remunerazione e Nomine**”) è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società, al suo interno, con deliberazione del 1° marzo 2007.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine attualmente in carica per il triennio 2016-2017-2018 è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 aprile 2016 e, in linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina nell’edizione del luglio 2015, è composto dai seguenti amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti:

- PROF. ALBERTO CLÒ– amministratore indipendente con funzioni di Presidente;
- DR.SSA CRISTINA PAGNI– amministratore indipendente;
- DOTT. CARLO GARAVAGLIA – amministratore.

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

Sempre nella seduta del 14 aprile 2016 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato le funzioni ad esso spettanti ai sensi della delibera quadro in materia di *corporate governance* adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2012 in conformità con quanto previsto dall'art. 7 del Codice di Autodisciplina nonché quelle previste dal criterio applicativo 5.C.1 del codice di autodisciplina medesimo (per l'elenco delle singole funzioni attribuite al Comitato si rinvia al paragrafo 2.1 della presente Relazione).

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 parte 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 2016

Nel corso dell'esercizio 2016 il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si è riunito complessivamente 4 (quattro) volte, in data 26 gennaio, 16 febbraio, 29 febbraio e 5 maggio 2016 con la partecipazione del 100% dei suoi componenti e per una durata media di ciascun incontro di circa 1 ora e 40 minuti. A tutte le riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha partecipato almeno un membro del Collegio Sindacale; in particolare, a 3 (tre) delle 4 (quattro) riunioni del Comitato ha partecipato, in rappresentanza dei sindaci, il Presidente del Collegio Sindacale ed ad 1 (una) riunione ha partecipato l'intero Collegio Sindacale. A tutte le riunioni del Comitato ha partecipato, su invito del Presidente ed in qualità di Segretario del Comitato, il Direttore Risorse Umane di Gruppo. Su specifici argomenti all'ordine del giorno, ad alcune

riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine hanno partecipato, su invito del Comitato medesimo, soggetti che non ne sono membri.

Le attività che hanno principalmente impegnato il Comitato nel corso dell'esercizio 2016 sono rappresentate da: (i) stato di avanzamento dei lavori per la predisposizione del piano di Stock Option riservato al *top management* e *key people* di Gruppo; (ii) approvazione del regolamento disciplinante il Piano di *Stock Option* 2016-2022; (iii) avvio dei lavori preparatori in vista della definizione della politica sulla remunerazione 2016 della Società di cui all'art. 123-ter del TUF; (iv) valutazione dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata per l'esercizio 2015; (v) definizione della politica sulla remunerazione 2016 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; (vi) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti per esercizio 2015 correlati alle MBO (riferite sia al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società che al mandato di Amministratore Delegato) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche dott. Fabio de'Longhi; (vii) formulazione di un parere al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso, anche in termini figure professionali di cui si ritiene opportuna la presenza; (viii) determinazione della proposta di remunerazione degli Amministratori Esecutivi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Codice Civile; (ix) Piano di *Stock Option* 2016-2022: elaborazione della proposta circa il numero di opzioni da assegnare all'Amministratore Delegato dott. Fabio de' Longhi.

Nei primi mesi dell'esercizio in corso il Comitato si è riunito tre volte (in data 11 gennaio, 9 febbraio e 1 marzo 2017) svolgendo le seguenti attività: (i) proposta per la definizione della remunerazione della dott.ssa Silvia de' Longhi quale *Chief Corporate Services Officer* del Gruppo De'Longhi; (ii) avvio dei lavori per l'elaborazione della politica sulla remunerazione 2017 della Società di cui all'art. 123-ter del TUF da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, al voto non vincolante dell'Assemblea; (iii) valutazione dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata per l'esercizio 2016; (iv) proseguo dei lavori per l'elaborazione della politica sulla remunerazione 2017 della Società di cui al precedente punto (ii); (v) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti per esercizio 2016 correlati alle MBO (riferite sia al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società che al mandato di Amministratore Delegato) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche e formulazione della proposta di erogazione dei bonus al Consiglio di Amministrazione; (vi) definizione degli obiettivi di performance ai quali legare le MBO 2017 (riferite sia al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche che al mandato di Amministratore Delegato) del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche .

2.3 ESPERTI INDIPIENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA

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

2.4 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E L'APPROVAZIONE DELLA POLITICA

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

Il Consiglio di Amministrazione di De' Longhi, esaminata ed approvata la Politica, la sottopone – in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-ter del TUF – al voto consultivo dell'Assemblea, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ne ha definito - nell'esercizio delle sue funzioni - la struttura ed i contenuti nelle riunioni dell' 11 gennaio 2017, del 9 febbraio 2017 e 1 marzo 2017.

La presente Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella riunione del 2 marzo 2017, 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), Fabio de’ Longhi (Vicepresidente e Amministratore Delegato, nonché Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società) e Silvia de’ Longhi (Amministratore nonché Dirigente con Responsabilità Strategiche in relazione al ruolo di Chief Corporate Services Officer del Gruppo);
- Amministratori non Esecutivi i consiglieri Alberto Clò, Luisa Maria Virginia Collina, Renato Corrada, Carlo Garavaglia, Cristina Pagni, Stefania Petruccioli, Giorgio Sandri, Silvio Sartori.

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

L’Assemblea svoltasi in data 14 aprile 2016 ha stabilito in € 45.000 il compenso annuale lordo spettante a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati per il triennio 2016-2018 e ha dato mandato al Consiglio di Amministrazione per la definizione di eventuali ulteriori compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche in conformità con l’atto costitutivo, ai sensi dell’art. 2389, terzo comma del cod. civ.

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

3.1.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 14 aprile 2016 ha determinato l’ammontare del gettone di presenza valevole per il triennio 2016-2018 per la partecipazione ai comitati istituiti all’interno del Consiglio di Amministrazione, quantificandolo negli importi seguenti: (i) € 1.500 da riconoscere ai Presidenti e (ii) € 1.000 da riconoscere agli altri membri, per ciascuna riunione del comitato di appartenenza alla quale 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 economico/finanziari, eventuali altri obiettivi specifici, predeterminati e misurabili ovvero legati all'apprezzamento del valore del titolo De'Longhi sul Mercato Telematico Italiano 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 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

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 londa 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 2 marzo 2017 tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in relazione al suo rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società quale dirigente) si articola in:

- una *componente fissa* annua londa 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 londa (MBO) stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione:
 - (i) al mandato di Amministratore Delegato conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendale (pari nell'esercizio 2017 fino ad un massimo del 60% della componente fissa attribuita dal Consiglio di Amministrazione in relazione alle deleghe attribuite *ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.*);
 - (ii) al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi

aziendali (pari nell'esercizio 2017 al 31,25% fino ad un massimo del 62,5% della RAL in caso di *performance* eccedenti i valori di Ebitda e di Ricavi Netti di budget);

- una componente variabile a medio lungo termine
 - (i) stabilità dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale riferita al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche, attraverso la partecipazione al piano di incentivazione “LTI Cash” valevole per il triennio 2015-2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in data 11 novembre 2015; tale LTI riconosce un incentivo predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell’ambito dell’organizzazione aziendale ed alla Retribuzione Annuia Lorda in essere al momento dell’approvazione del Piano.
 - (ii) stabilità dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, riferita al mandato di Amministratore Delegato della Società, attraverso la partecipazione al Piano di “Stock Options” approvato dall’Assemblea in data 14 aprile 2016; tale Piano riconosce un numero di opzioni predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell’ambito dell’organizzazione aziendale.

Le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un parziale differimento limitatamente alla componente variabile di medio lungo termine derivante dal piano LTI Cash e dal Piano di “Stock Options”.

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

In applicazione delle linee guida sopra illustrate e in considerazione del rapporto di lavoro subordinato in essere con il Gruppo, la remunerazione dell’Amministratore e Chief Corporate Services Officer in carica alla data della presente relazione (identificata da ultimo dal Consiglio di Amministrazione della Società del 2 marzo 2017 tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) si articola in:

- una componente fissa annua lorda stabilità:
 - (i) dall’Assemblea, in relazione alla sua funzione di componente del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina;
 - (ii) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione al rapporto di lavoro dipendente come dirigente con responsabilità strategiche;
- una componente variabile a medio lungo termine
 - (i) stabilità dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell’Amministratore Delegato e sentito il parere del Collegio Sindacale riferita al rapporto di lavoro dipendente come Dirigente con Responsabilità Strategiche, attraverso la partecipazione al Piano di “Stock Options” approvato dall’Assemblea in data

14 aprile 2016; tale Piano riconosce un numero di opzioni predeterminato e correlato al ruolo ricoperto nell’ambito dell’organizzazione aziendale.

Le somme maturate a titolo di componente variabile della remunerazione sono assoggettate ad un parziale differimento.

3.2 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità strategica e degli Altri Dirigenti della Società si compone dei seguenti elementi:

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

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

- una componente variabile annuale lorda (“MBO”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, definita in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato paragrafo 3.4) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate.
- una eventuale componente variabile di medio lungo termine, attraverso la partecipazione (i) al piano di LTI Cash che prevede l’erogazione di bonus monetari conseguibili a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi di medio lungo termine ed, eventualmente, (ii) al Piano di “Stock Options” approvato dall’Assemblea degli Azionisti il 14 aprile 2016, che non prevede obiettivi ulteriori rispetto all’apprezzamento del valore del titolo De’Longhi sul mercato azionario (per maggiori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5 della presente Relazione).

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

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate al quale la Società ha aderito, le componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica diversi dagli Amministratori della Società attribuite a partire dall’esercizio 2017 sono soggette all’applicazione a livello contrattuale di clausole di c.d. “claw-back”, che prevedono la eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte, ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate, qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati

Come per gli Amministratori Esecutivi anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli Altri Dirigenti la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*.

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere al *management* i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e *performance*. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi, sia quantitativi sia qualitativi, definendo la corresponsione di un premio variabile. Sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile della remunerazione legata a sistemi di natura monetaria (MBO annuale e sistema di incentivazione LTI Cash).

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

3.2.1 LA REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI (DIRIGENTE PREPOSTO)

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

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

3.2.2 LA REMUNERAZIONE DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT (RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT)

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

Le logiche di attribuzione e determinazione di tale remunerazione non divergono da quelle relative alle remunerazioni degli Altri Dirigenti.

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

L'MBO rappresenta la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di breve periodo, sia di ordine quantitativo che qualitativo.

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

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

- i) in relazione al mandato di Amministratore Delegato sono
 - Ricavi Netti di budget 2017 di Gruppo (peso 30%)
 - EBITDA di budget 2017 di Gruppo (peso 30%)
- ii) In relazione suo rapporto di lavoro come Dirigente con Responsabilità Strategiche sono
 - Ricavi Netti di budget 2017 di Gruppo (peso 30%)
 - EBITDA di budget 2017 di Gruppo (peso 30%)
 - Cash Flow Operativo (peso 20%)
 - Attività e Progetti Straordinari 2017 (peso 20%)

Gli obiettivi di MBO, definiti dall'Amministrare Delegato su mandato del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei principi previsti dalla presente Politica di Remunerazione, sono legati a grandezze economico-finanziarie ovvero a progetti specifici; più precisamente:

- (i) per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono
 - Ricavi Netti, EBITDA e Cash Flow Operativo di budget 2017 di Gruppo (peso 60%)
 - attività / progetti specifici 2017 delle diverse funzioni aziendali collegati al budget approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per (peso 40%)
- (ii) per gli altri Dirigenti sono:
 - Ricavi Netti, EBITDA e Cash Flow Operativo di Budget 2017 di Gruppo (peso 40%);
 - attività / progetti specifici 2017 delle diverse funzioni aziendali collegati al budget approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società (peso 60%)

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

- (i) per il Vice Presidente, Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche, in relazione al suo mandato di Amministratore Delegato, è pari fino ad un massimo del 60% della componente fissa annua lorda approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;

- (ii) per il Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società in relazione al rapporto di lavoro come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società è pari al 31,25% della RAL (fino ad un massimo del 62,50% in caso di *performance* eccedenti i valori di Ebitda e di Ricavi Netti di *budget*) nel caso;
- (iii) per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ove presente è ricompresa tra il 25% ed il 50% della RAL (fino ad un massimo del 62,50% in caso di *performance* eccedenti i valori di Ebitda e Ricavi Netti di *budget*);
- (iv) per gli Altri Dirigenti della Società è indicativamente ricompresa tra il 15% e il 30% della RAL.

3.4 GLI INCENTIVI A MEDIO/LUNGO TERMINE

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

3.4.1 LTI CASH PLAN 2015-2017

▪ Il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 11 novembre 2015, 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 2015 – 2017 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 settembre 2015.

Il suddetto piano:

- (i) è destinato ad un ristretto numero di partecipanti individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Collegio Sindacale;
- (ii) prevede l'erogazione di somme *cash* al raggiungimento delle condizioni di *performance* approvate (Ebitda, Ebitda cumulato e fattore correttivo legato al livello del circolante) e non risulta quindi basato su azioni o altri strumenti finanziari collegati alle azioni;
- (iii) non prevede somme garantite in presenza del mero mantenimento del rapporto di lavoro con la Società ovvero con una società del Gruppo;
- (iv) prevede che le somme eventualmente maturate siano corrisposte ai beneficiari per il 50% a maggio 2018 e per il rimanente 50% a dicembre 2018, con un differimento ritenuto coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- (v) prevede tra l'altro, una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al grado di conseguimento dell'obiettivo. Essa prevede sia valori minimi, al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo, sia valori massimi, oltre i quali la Società erogherà sempre l'ammontare ovvero la percentuale massima decisa.

Considerato che il 31 dicembre 2017 scade il periodo di vesting del Piano LTI Cash 2015-2017, nel corso dell'esercizio il Comitato per la Remunerazione prevede di lavorare alla predisposizione di un nuovo sistema di incentivazione rivolto agli

Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o ad alcuni Altri Dirigenti di De'Longhi e delle altre società del Gruppo, eventualmente collegato al raggiungimento di obiettivi del piano industriale del Gruppo considerato per il triennio 2018 – 2020, che sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ovvero dell'Assemblea a seconda della tipologia concreta di piano adottato.

3.4.2 PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

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

Il suddetto piano prevede, tra l'altro:

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

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

L'esercizio delle Opzioni non è soggetto al raggiungimento di obiettivi di *performance* da parte dei beneficiari. Considerato che (i) la struttura generale della retribuzione variabile a lungo termine dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti e delle risorse chiave del Gruppo De' Longhi potenziali beneficiari del Piano di "Stock Options" prevede già un piano di incentivazione di lungo termine monetario condizionato al raggiungimento di obiettivi di *performance* legati al piano industriale del Gruppo De' Longhi; (ii) la natura del Piano di "Stock Options" ingloba di per sé un concetto di *performance* del titolo azionario, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del

Comitato Remunerazione e Nomine, ha ritenuto di non subordinare la maturazione delle Opzioni e il loro esercizio a condizioni di *performance* ulteriori e/o diverse rispetto al mero incremento del valore di borsa del titolo De' Longhi, non applicando così al Piano di "Stock Options" la raccomandazione di cui al criterio 6.C.2. lett. b) del Codice di Autodisciplina.

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

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

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

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

3.5 BENEFIT NON MONETARI

L'offerta retributiva del Presidente e del Vice Presidente nonché Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, degli altri Dirigenti 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 2017 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 da malattia (IPM).

In considerazione di specifiche condizioni personali, il pacchetto retributivo di alcuni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti prevede la messa a disposizione di un alloggio con spese a carico della Società (che, in quanto *benefit*, viene regolarmente assoggettato a tassazione e contribuzione previdenziale).

3.6 INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO SENZA GIUSTA CAUSA O CESSAZIONE DAL RAPPORTO A SEGUITO DI OFFERTA PUBBLICA DI ACQUISTO

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

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli Altri Dirigenti potranno essere previsti accordi individuali che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o per altra causa, salvo quanto previsto dagli eventuali patti di non concorrenza.

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

3.7 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

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

- PROF. CESARE CONTI (Presidente)
- DOTT. GIANLUCA PONZELLINI (Sindaco Effettivo)
- DOTT. SSA PAOLA MIGNANI (Sindaco Effettivo)

Il Collegio Sindacale di De'Longhi S.p.A. in carica sino al 14 aprile 2016, nominato con delibera dell'Assemblea del 23 aprile 2013, era 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 2016-2018, l'Assemblea ha fissato nella seduta del 14 aprile 2016 il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale in € 61.900,00 annui lordi e il compenso di ciascuno dei due sindaci effettivi in €41.300,00 annui lordo.

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

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2016 ED ALTRE INFORMAZIONI

1. COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2016

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016. 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 2015 AI COMPONENTI DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO,
AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2016)

(A) NOME E COGNOME	(B) CARICA	(C) PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	(1) COMPENSI FISSI	(2) COMPENSI PER LA PARTECIPAZION E A COMITATI	(3) COMPENSI VARIABILI NON EQUIITY	(4) BENEFICI NON MONETARI	(5) ALTRI COMPENSI	(6) TOTALE	(7) FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	(8) INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
GIUSEPPE DE' LONGHI	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a) €1.255.000 ^(b)	-	-	-	-	€1.300.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 300.000 ^(a)	-	-	-	-	€ 300.000	-	-
(III) Totale				€ 1.600.000	-	-	-	-	€ 1.600.000	-	-
FABIO DE' LONGHI	Vice Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^(a) € 585.000 ^(b) € 320.000 ^(c)	-	€117.000 ^(d) €200.000 ^(e)	-	€20.364 ^(f)	-	€ 1.287.364	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 150.000 ^(a)	-	-	-	-	€ 150.000	-	-
(III) Totale				€ 1.100.000	-	€ 317.000		€ 20.364	-	€ 1.437.364	-

(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 PARTECIPAZION E A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUIITY	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					
ALBERTO CLÒ	Consigliere	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^{a)}	€ 7.500	-	-	-	€ 52.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 45.000	€ 7.500	-	-	-	€ 52.500	-	-
LUISA MARIA VIRGINIA COLLINA	Consigliere	15/04/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^{a)}	€ 1.000	-	-	-	€ 46.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 45.000	€ 1.000	-	-	-	€ 46.000	-	-
RENATO CORRADA	Consigliere	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^{a)}	€ 11.500	-	-	-	€ 56.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 45.000	€ 11.500	-	-	-	€ 56.500	-	-

(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 PARTECIPAZION E A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUIITY	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					
SILVIA DE' LONGHI	Consigliere	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^{a)}	-	-	-	-	€ 45.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 30.000 ^{a)} € 116.635 ^(c)	-	-	-	€ 9.993 ^(f)	-	€ 156.628	-
(III) Totale				€ 191.635	-	-	-	€ 9.993	-	€ 201.628	-
CARLO GARAVAGLIA	Consigliere	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(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	-	-
CRISTINA PAGNI	Consigliere	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(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	-	-

(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 PARTECIPAZION E A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUIITY	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					
STEFANIA PETRUCCIOLI	Consigliere	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 45.000 ^{a)}	€ 8.000	-	-	-	€ 53.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-		-	-
(III) Totale				€ 45.000	€ 8.000	-	-	-	€ 53.000	-	-
GIORGIO SANDRI	Consigliere	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(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	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(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 RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZION E A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUIITY	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					
CESARE CONTI	Presidente Collegio Sindacale	15/04/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.432 ^{a)}	-	-	-	-	€ 44.432	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-		-	-
(III) Totale				€ 44.432	-	-	-	-	€ 44.432	-	-
GIANLUCA PONZELLINI	Sindaco Effettivo	15/04/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 31.116 ^{a)}	-	-	-	-	€ 31.116	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 63.500	-	-	-	-	€ 63.500	-	-
(III) Totale				€ 94.616	-	-	-	-	€ 94.616	-	-
PAOLA MIGNANI	Sindaco Effettivo	01/01/2016 31/12/2016	Approva zione bilancio 2016								
(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	-	-

(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 PARTECIPAZION E A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUIITY		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	PARTECI PAZIONE AGLI UTILI					
GIANLUCA PONZELLINI	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2016 14/04/2016	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.430 ^{a)}	-	-	-	-	-	€ 15.430	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	€ -	-	-
(III) Totale				€ 15.430	-	-	-	-	-	€ 15.430	-	-
ALBERTO VILLANI	Sindaco Effettivo	01/01/2016 14/04/2016	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 12.673 ^{a)}	-	-	-	-	-	€ 12.673	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 43.000	-	-	-	-	-	€ 43.000	-	-
(III) Totale				€ 55.673	-	-	-	-	-	€ 55.673	-	-

NOTE:

- a) Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti. Si precisa al riguardo che per prassi aziendale la società eroga tale emolumento ai componenti del Consiglio di Amministrazione nel mese di dicembre di ciascun anno in relazione a tutto l'esercizio, mentre con riferimento ai componenti il Collegio Sindacale l'erogazione avviene *pro rata temporis*.
- b) Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, *ex art. 2389, comma 3, Codice Civile* (ad esempio Presidente e Vicepresidente). Si precisa al riguardo che per prassi aziendale la società eroga tale emolumento nel mese di dicembre di ciascun anno in relazione a tutto l'esercizio.
- c) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR.
- d) MBO anno 2016 relativa al mandato di Amministratore Delegato, ancorché non corrisposta.
- e) MBO anno 2016 relativa al rapporto di lavoro dipendente, ancorché non corrisposta.
- f) Benefici non monetari relativi al rapporto di lavoro dipendente.

2. STOCK-OPTIONS ASSEGNAME AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le stock-options assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel periodo 31 dicembre 2015 – 31 dicembre 2016 nella De' Longhi S.p.A. e nelle società da essa controllate e dagli stessi detenute alla data del 31 dicembre 2016.

Tabella 2 Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica																	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)*(5)-(11) (14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value (*)
Fabio de' Longhi	Vice Presidente, Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Options 2016-2022 Delibera CdA 28.07.2016			150.000	euro 20,4588	da maggio 2019 a dicembre 2022	5,3072	21 novembre 2016	euro 20,42					150.000	35.186,00	
					150.000	euro 20,4588	da maggio 2020 a dicembre 2022	5,2488	21 novembre 2016	euro 20,42					150.000	24.778,00	
(II) Totale					300.000										300.000	59.964,00	
Silvia de' Longhi	Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Options 2016-2022 Delibera CdA 28.07.2016			85.000	euro 20,4588	da maggio 2019 a dicembre 2022	5,3072	21 novembre 2016	euro 20,42					85.000,00	19.939,00	
					85.000	euro 20,4588	50% da maggio 2019 a dicembre	5,2488	21 novembre 2016	euro 20,42					85.000,00	14.041,00	
(II) Totale					170.000										170.000	33.980,00	

(*) Fair Value: è indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il fair value degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di vesting.

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 2016 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 2016 riferita al mandato di Amministratore Delegato (delibera attribuzione CdA 12 maggio 2016 e delibera maturazione CdA 2 marzo 2017)	€ 117.000						
		Piano di MBO 2016 riferita al Rapporto di lavoro dipendente (delibera attribuzione CdA 12 maggio 2016 e Delibera maturazione CdA 2 marzo 2017)	€ 200.000						
		Piano LTI Cash 2015-2017 (a) (delibera di attribuzione 11 novembre 2015)		€ 307.200	2018			€ 170.667	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 317.000	€ 307.200				€ 170.667	

NOTE:

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

4. PARTECIPAZIONI DETENUTE AL 31 DICEMBRE 2016

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2015 – 31 dicembre 2016 nella De' Longhi S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2016, 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.	1.790.000	-	-	1.790.000
Fabio de' Longhi	Vice Presidente, Amministratore Delegato	De' Longhi S.p.A.	321.855	-	-	321.855
Giorgio Sandri	Consigliere	De' Longhi S.p.A.	20.750	-	-	20.750
Silvio Sartori	Consigliere	De' Longhi S.p.A.	-	28.500	14.000	14.500