



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

MARZO 2015

SOMMARIO

Definizioni	3
Premessa	5
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2015	6
1. Finalità e Principi della Politica	7
1.1 Finalità	7
1.2 Principi Generali	7
1.3 Ambito di applicazione	8
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	8
2. La Governance del processo di remunerazione	8
2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti	8
2.2 Il Comitato Remunerazione e Nomine	11
2.3 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica	13
3. Descrizione della Politica per la remunerazione 2015	14
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	14
3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi	14
3.1.2 Remunerazione degli amministratori non esecutivi con poteri per i soli casi di urgenza	15
3.1.3 Remunerazione degli amministratori esecutivi	15
3.2 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	17
3.3 Remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	17
3.3.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	18
3.4 Remunerazione del Responsabile della Funzione di Internal Audit	19
3.5 La componente variabile annuale (MBO)	19
3.6 Gli incentivi a medio/lungo termine ("Long Term Incentive Plan")	20
3.7 Piani di compensi basati su azioni	21
3.8 Benefit non monetari	22
3.9 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione dal rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto	23
SEZIONE II – COMPENSI E PARTECIPAZIONI 2014	24
1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2014	25
Tabella - Compensi corrisposti nell'esercizio 2014 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	26
Tabella - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock option, a favore dei componenti dell'organo amministrativo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	30
Tabella - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrativo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	31
2. Partecipazioni detenute al 31 dicembre 2014	32
Tabella - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	33

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.

ASSEMBLEA	L' "Assemblea degli azionisti" di DeLclima S.p.A.
COMITATO CONTROLLO E RISCHI O CCR	Il "Comitato Controllo e Rischi e l'operatività con le parti correlate" di DeLclima S.p.A.
CODICE DI AUTODISCIPLINA	Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> , promosso da Borsa Italiana (ed. luglio 2014) disponibile all'indirizzo 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 DeLclima S.p.A.
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Il "Consiglio di Amministrazione" di DeLclima S.p.A.
COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE O CRN	Il "Comitato Remunerazione e Nomine " di DeLclima S.p.A..
DeLCLIMA S.p.A. O DeLCLIMA O SOCIETÀ	DeLclima S.p.A., con sede in Treviso, via Ludovico Seitz n. 47.
ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	<p>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.</p> <p>In particolare, sono Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società: il Direttore Generale e il Dirigente Preposto alla Redazione dei documenti contabili societari.</p>
GRUPPO	L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di DeLclima.
LONG TERM INCENTIVE	La componente variabile triennale della remunerazione riferita al piano d'incentivazione 2013 – 2015 approvato dal Consiglio di Amministrazione di DeLclima S.p.A

	con delibera del 28 agosto 2013 in considerazione del rapporto di lavoro subordinato in essere con la Società, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società DeLclima S.p.A e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (Dirigente Preposto).
LONG TERM INCENTIVE PLAN	Piano d'incentivazione 2013 – 2015 approvato dal Consiglio di Amministrazione di DeLclima S.p.A con delibera del 28 agosto 2013.
MBO	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.
PROCEDURA OPC	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.
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	La componente fissa annua lorda della remunerazione di coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con la Società.
REGOLAMENTO EMITTENTI	Il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni.
REGOLAMENTO OPC	Il <i>“Regolamento operazioni con parti correlate”</i> adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 successivamente modificato ed integrato dalla Consob con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010 e sue successive modifiche e/o integrazioni e/o interpretazioni.
TESTO UNICO DELLA FINANZA O TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (<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 Remunerazione e Nomine, in data 16 marzo 2015, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari previsti, in particolare, dall’art. 123-ter del TUF e dall’art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

La Relazione illustra:

- nella **Sezione I**, la politica adottata per l’esercizio 2015 per la remunerazione degli Amministratori, 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**, (i) i compensi corrisposti nell’esercizio 2014 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società; (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

Ai fini di una migliore comprensione dei contenuti della presente Relazione, si precisa che la Società è una holding che non svolge attività operativa.

Il contenuto della presente Relazione:

- a) è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società all’indirizzo www.del-clima.com – sezione “Governance” – “Assemblee” – “2015” – entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2014;
- b) è poi sottoposta all’Assemblea sia per le finalità di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, sia ai sensi e per gli effetti previsti dall’art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e dall’art. 8.1, lettera c) della Procedura OPC.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2015

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 ed 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 S.p.A., da ultimo nella riunione del 16 marzo 2015 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 luglio 2014.

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 Remunerazione e Nomine.

Le società direttamente ed indirettamente controllate da DeLclima 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 previste sostanziali modificazioni relative alle finalità, principi generali e ambito di applicazione della politica per la remunerazione applicata dalla Società nell'esercizio 2014, ad eccezione, con riguardo alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dell'introduzione negli accordi contrattuali di clausole (c.d. di *claw back*) che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle somme versate a tale titolo (o trattenere quelle oggetto di differimento), qualora le somme medesime risultino determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

* * *

2. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

2.1 GLI ORGANI E I SOGGETTI COINVOLTI

La Politica per la remunerazione di DeLclima 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 Remunerazione e Nomine) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF; la deliberazione non è vincolante e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2 del TUF;
- c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica per la Remunerazione;
- d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;

• **il CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:**

- a) esamina le proposte del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione aggiuntiva del Presidente e 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 Remunerazione e Nomine, la Politica per la remunerazione della Società;
- c) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- d) predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazione e 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 Remunerazione e Nomine;
- e) predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazione e Nomine, i piani di incentivazione a medio - lungo termine "cash" e ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazione e Nomine;
- f) istituisce al proprio interno un Comitato Remunerazione e 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 previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale;

• **il COMITATO REMUNERAZIONE E 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 Remunerazione 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 DeLclima, degli azionisti di controllo di DeLclima o di amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L’indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

In relazione alle funzioni attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione in materia di nomine, il Comitato Remunerazione e Nomine inoltre:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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 Remunerazione e Nomine proposte di piani di incentivazione a medio lungo termine, inclusi eventuali piani basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuva il Comitato nell’elaborazione dei medesimi;
- b) su mandato del Consiglio di Amministrazione predispone e implementa, nel rispetto delle Linee Guide approvate e avvalendosi della collaborazione della Direzione Risorse Umane 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 stanziati a *budget*; (ii) i sistemi di incentivazione ai quali legare la maturazione degli MBO annuali degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli Altri Dirigenti della Società;
- c) fornisce al Comitato Remunerazione e 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 Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione, con la Politica per la remunerazione della Società;

b) su invito del Comitato Remunerazione e Nomine partecipa attraverso il suo Presidente o altro Sindaco designato, alle riunioni del Comitato medesimo in cui siano in discussione argomenti e materie rispetto alle quali è previsto il suo parere.

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

2.2 IL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Il *Comitato Remunerazione e Nomine* di DeLclima è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 10 novembre 2011, con effetto dal 1° gennaio 2012. Alla data di presentazione della presente relazione il Comitato Remunerazione e Nomine, è composto dai seguenti amministratori non esecutivi, due dei quali indipendenti:

- Rag. DOMENICO GUIDI – (Presidente e Amministratore indipendente);
- Prof. RAMON MARIMON – (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 contabile e finanziaria, nonché di politiche retributive.

Nella seduta del 18 dicembre 2012 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato, oltre alle funzioni di natura consultiva e propositiva previste dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina in materia di remunerazione, anche quelle sempre di natura consultiva e propositiva previste dall'art. 5 del Codice medesimo in materia di nomine degli amministratori. In conseguenza di ciò il comitato ha quindi assunto la denominazione di "*Comitato Remunerazione e Nomine*" (per l'elenco delle singole funzioni attribuite dal Consiglio di Amministrazione al Comitato, v. precedente paragrafo 2.1 della presente Relazione).

I lavori del Comitato Remunerazione e 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 Remunerazione e 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 Remunerazione e Nomine, ma di volta in volta, quando il Comitato ritenesse 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. Tale decisione è stata assunta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2012 ed è stata confermata, da ultimo, in data 17 dicembre 2014. Nel caso di ricorso a consulenti esterni, il Comitato Remunerazione e Nomine verifica preventivamente che gli stessi non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Attività svolte nel 2014

Nel corso dell'esercizio 2014 il Comitato Remunerazione e Nomine si è riunito complessivamente 4 volte: in data 10 gennaio, 6 marzo, 5 e 11 dicembre, con una partecipazione del 100% dei suoi componenti e per una durata media di circa 1,5 ore per ciascun incontro.

Alle riunioni del Comitato ha sempre partecipato almeno un componente del Collegio Sindacale e il Direttore Risorse Umane di Gruppo su invito del Presidente e in qualità di segretario del Comitato.

Le attività che hanno principalmente impegnato il Comitato nel corso dell'esercizio 2014 sono rappresentate da:

- (i) elaborazione della Relazione annuale sulla remunerazione 2014 della Società, comprendente la Politica di Remunerazione 2014, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, al voto non vincolante dell'Assemblea;
- (ii) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti per l'esercizio 2013 e valutazione dei relativi obiettivi di *performance* previsti per il 2014, in relazione all'MBO dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari nella sua qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche;
- (iii) esame della proposta di revisione del pacchetto retributivo del Dirigente Preposto alla Redazione dei documenti contabili societari di DeLclima S.p.A., dr. Vincenzo Maragliano, in coerenza rispetto alle previsioni contrattuali, alla politica di remunerazione vigente, ai valori di mercato per posizioni analoghe e ad una valutazione positiva delle performance;
- (iv) valutazione di adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della politica per la Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche adottata;
- (v) valutazione della proposta di assegnazione di un piano di incentivazione riservato a taluni Dirigenti e Amministratori investiti di particolari cariche del Gruppo DeLclima basato sull'attribuzione di *Phantom Stock Option*;
- (vi) analisi dell'impatto e delle azioni correttive eventualmente praticabili in relazione al *Long Term Incentive Plan* 2013-2015 in conseguenza della modifica del perimetro di riferimento del bilancio consolidato e dei criteri contabili internazionali, nonché di voci contabili relative ad attività straordinarie e/o non previste a piano 2013-15 da suggerire al Consiglio di Amministrazione della Società;
- (vii) aggiornamento rispetto alle novità in materia di remunerazione introdotte al Codice di Autodisciplina (edizione luglio 2014).

Nei primi mesi dell'esercizio in corso, il Comitato si è riunito tre volte (in data 23 febbraio, 9 marzo e 13 marzo 2015) per:

- (i) elaborare la Relazione annuale sulla remunerazione 2015 della Società, comprendente la Politica di Remunerazione 2015, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (anche in considerazione delle modifiche introdotte al Codice di Autodisciplina nel luglio 2014) da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, al voto non vincolante dell'Assemblea;

- (ii) verificare il grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance definiti per l'esercizio 2014 e valutare i relativi obiettivi di performance previsti per il 2015, in relazione all'MBO dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari nella sua qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche;
- (iii) analizzare e definire la proposta di assegnazione di un piano di incentivazione riservato a taluni Dirigenti e Amministratori investiti di particolari cariche del Gruppo DeLclima basato sull'attribuzione di *Phantom Stock Option* denominato "*Piano di Phantom Stock Option 2015*";
- (iv) formulare al Consiglio di Amministrazione, in vista del rinnovo dello stesso, le proprie raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società sia ritenuta opportuna.
- (v) formulare, in ossequio a quanto stabilito in materia di remunerazione dal Codice di Autodisciplina (edizione luglio 2014) con riguardo alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, una proposta relativa al contenuto di specifiche clausole contrattuali (c.d. di *claw back*) che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle somme versate a tale titolo (o trattenere quelle oggetto di differimento), qualora le somme medesime risultino determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati. Ciò al fine di poter procedere all'introduzione delle stesse all'interno degli accordi contrattuali individuali stipulati tra le parti e alla definizione dei criteri di specificazione.

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 Remunerazione e Nomine. Nella redazione della stessa il Comitato Remunerazione e Nomine 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, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Remunerazione e Nomine ne ha definito - nell'esercizio delle sue funzioni - la struttura ed i contenuti nelle riunioni del 23 febbraio, 9 marzo e 13 marzo 2015 alle quali ha partecipato almeno un componente del Collegio Sindacale.

La presente Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 16 marzo 2015, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

3. DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2015

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 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, Fabio de' Longhi, 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 e/o di un gettone di presenza per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, fissato dal Consiglio medesimo.

Nella seduta del 12 gennaio 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire ai componenti dei due comitati istituiti al suo interno (in particolare, Comitato Controllo e Rischi e

Comitato Remunerazione e Nomine) un gettone di presenza di € 800 per ciascuna riunione del comitato di appartenenza alla quale i componenti dei comitati partecipano.

Nel corso dell'esercizio 2014 si sono svolte n. 7 riunioni del Comitato Controllo e Rischi, alle quali hanno partecipato tutti i componenti inoltre, si sono tenute n. 4 riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine alle quali hanno partecipato tutti i componenti del Comitato medesimo.

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

3.1.2 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI 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 Remunerazione e Nomine.

Tale compenso aggiuntivo - pari ad € 50.000 - è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine 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 Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ai fini della definizione di tale compenso, il Comitato Remunerazione e Nomine valuta il posizionamento competitivo del pacchetto retributivo complessivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in relazione ai risultati prodotti, 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:

- una **componente fissa annua lorda** 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;
- una **componente variabile** legata al raggiungimento di risultati economici ed eventuali altri obiettivi specifici, predeterminati, misurabili e tale da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e medio/lungo periodo. E' stabilito un limite massimo alla componente variabile della remunerazione e limitatamente alla componente variabile di breve periodo, non è previsto un differimento dell'erogazione

delle somme maturate. Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate al quale la Società ha aderito, le componenti variabili della remunerazione degli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche attribuite a partire dall'esercizio 2015 sono soggette a clausole di c.d. "*claw-back*", che prevedono la 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 si siano rivelati in seguito 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 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 (identificato dal Consiglio di Amministrazione della Società DeLclima S.p.A. come Dirigente con Responsabilità Strategiche) in carica alla data della presente relazione 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 Remunerazione e Nomine 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 DeLclima S.p.A.);
- 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.*;
 - (ii) al rapporto di lavoro dipendente in essere come dirigente della Società (corrispondente all'ammontare percepito sulla base del rapporto in essere con DeLclima S.p.A.);
- 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 denominato *Long Term Incentive Plan 2013-15* 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 annua lorda 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*" denominato "*Piano di Phantom Stock Option 2012-2016*" (per maggiori dettagli,

anche in relazione al nuovo “*Piano di Phantom Stock Option 2015*”, si rinvia al successivo paragrafo 3.7).

Nel corso dell’esercizio 2014 l’Amministratore Delegato, nonché Direttore Generale, ha percepito dalla Società i seguenti compensi:

- **in termini di retribuzione fissa:**

- i) in relazione alla sua funzione di componente del Consiglio di Amministrazione di DeLclima S.p.A. al momento della nomina, un compenso lordo annuo di € 30.000, in aggiunta a un ulteriore compenso lordo annuo quale Amministratore Delegato di € 110.000;
- ii) per quanto concerne il rapporto di lavoro dipendente in essere come dirigente della Società DeLclima S.p.A. un valore annuale lordo di € 315.000 a titolo di trattamento economico individuale (T.E.I.).

- **in termini di componente variabile** annuale lorda (MBO) conseguita a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (descritti al successivo paragrafo 3.5):

- i) in relazione alla sua funzione di Amministratore Delegato, un valore lordo pari a € 56.563, rispetto al valore teorico lordo raggiungibile di € 60.000, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2015 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine;
- ii) in relazione al rapporto di lavoro dipendente in essere come dirigente della Società (corrispondente all’ammontare percepito sulla base del rapporto in essere con DeLclima S.p.A.), un valore pari a € 56.563 rispetto al valore teorico lordo raggiungibile di € 60.000, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2015 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

3.2 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Collegio Sindacale di DeLclima S.p.A., nominato con delibera dell’Assemblea ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2014 ed in carica sino all’Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016, è così composto:

- Dott. MICHELE FURLANETTO - (Presidente)
- Dott. AMEDEO CAZZOLA- (Sindaco Effettivo)
- Dott.ssa MONICA MANZINI - (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 2014-2016, l’Assemblea ha fissato nella seduta del 28 aprile 2014 il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale in € 35.000,00 annui lordi e il compenso di ciascuno dei due sindaci effettivi in € 25.000,00 annui lordi.

Il Collegio Sindacale di DeLclima S.p.A. in carica sino all’Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2014 era stato nominato dall’Assemblea ordinaria degli Azionisti del 18 luglio 2011 ed era così composto:

- Dott. GIANLUCA PONZELLINI - (Presidente)
- Dott. GIULIANO SACCARDI - (Sindaco Effettivo)
- Dott. MICHELE FURLANETTO - (Sindaco Effettivo)

Per il triennio 2011-2013, l'Assemblea aveva fissato nella seduta del 18 luglio 2011 il compenso annuo lordo del Presidente del Collegio Sindacale in € 5.000,00 e di ciascuno dei due sindaci effettivi in € 2.500,00. In considerazione dell'ammissione a quotazione delle azioni della Società, l'Assemblea del 10 novembre 2011 aveva 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** 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** (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** a medio - lungo termine rappresentata dalla partecipazione al *Long Term Incentive Plan* 2013-15, 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 annua lorda in essere al momento di approvazione del piano medesimo (per maggiori dettagli si rinvia al successivo paragrafo 3.6). Nella seduta del 16 marzo 2015, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha approvato un nuovo piano di incentivazione riservato a dirigenti e amministratori investiti di particolari cariche del Gruppo DeLclima basato sull'attribuzione di *Phantom Stock Option* denominato "*Piano di Phantom Stock Option 2015*" che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea che sarà convocata, in unica convocazione, per il prossimo 28 Aprile 2015 (per maggiori dettagli si rinvia al successivo paragrafo 3.7).

Le componenti variabili della remunerazione degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche attribuite a partire dall'esercizio 2015 sono soggette a clausole di c.d. "*claw-back*", che prevedono la 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 si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

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 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 con l'integrazione, in considerazione della carica di Dirigente preposto, di un patto di non concorrenza che prevede l'erogazione di un determinato ammontare per ciascun anno o, proporzionalmente, frazione di anno di durata del rapporto di lavoro, con un versamento in 12 quote mensili di uguale importo.

Nel corso dell'esercizio 2014 il Dirigente Preposto ha percepito dalla Società i seguenti compensi:

- **in termini di retribuzione fissa:**

- i) il valore annuale lordo di € 160.000 a titolo di trattamento economico individuale (T.E.I.);
- ii) il valore annuale lordo di € 16.000 in relazione al patto di non concorrenza stipulato con la società al momento dell'assunzione;

- **in termini di componente variabile** annuale lorda (MBO) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (decritti al successivo paragrafo 3.5) e in relazione al rapporto di lavoro dipendente in essere come dirigente della Società (corrispondente all'ammontare percepito sulla base del rapporto in essere con DeLclima S.p.A.), è stato consuntivato un valore lordo pari a € 48.095 rispetto al valore teorico lordo raggiungibile di € 50.000, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2015 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Nella seduta del 16 marzo 2015, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha approvato un nuovo piano di incentivazione riservato a dirigenti e amministratori investiti di particolari cariche del Gruppo DeLclima (tra i quali rientra anche il Dirigente Preposto) basato sull'attribuzione di *Phantom Stock Option* denominato "*Piano di Phantom Stock Option 2015*" che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea che sarà convocata, in unica convocazione, per il prossimo 28 Aprile 2015 (per maggiori dettagli si rinvia al successivo paragrafo 3.7).

3.4 REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT

La remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, previo parere favorevole del Comitato per il Controllo Interno e sentito il 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 di MBO 2015 fissati per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché 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).

In particolare sono stati definiti i seguenti parametri:

- EBITDA di *budget* per l'anno di riferimento con un peso percentuale sul valore totale dell'MBO pari al 40%;
- Fatturato di *budget* per l'anno di riferimento con un peso percentuale pari al 20% del valore totale dell'MBO;
- Posizione Finanziaria Netta con un peso percentuale pari al 20% del valore totale dell'MBO;
- Attività e Progetti Straordinari dell'anno di riferimento con un peso percentuale pari al 20% del valore totale dell'MBO.

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.

Gli obiettivi di MBO 2015 fissati per il Dirigente Preposto (nonché 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).

In particolare sono stati definiti i seguenti parametri:

- EBITDA di *budget* per l'anno di riferimento con un peso percentuale sul valore totale dell'MBO pari al 30%;
- Fatturato di *budget* per l'anno di riferimento con un peso percentuale pari al 10% del valore totale dell'MBO;
- Posizione Finanziaria Netta con un peso percentuale pari al 10% del valore totale dell'MBO;
- Attività e Progetti Straordinari per l'anno di riferimento con un peso percentuale pari al 50% del valore totale dell'MBO.

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

- (i) al 20% 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.

La componente variabile annuale (MBO) dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e del Dirigente Preposto (nonché Dirigente con Responsabilità Strategiche) sono soggette alla clausola di c.d. "claw-back", che prevede l'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 si siano rivelati in seguito manifestamente errati. In particolare è stato definito l'arco temporale di un triennio ed il criterio della restituzione totale delle somme erroneamente erogate a tale titolo, qualora la Società dovesse appurare la presenza di errori di calcolo manifestamente errati che abbiano comportato l'erogazione del quantum non spettante.

Per l'erogazione delle somme maturate a titolo di MBO non è previsto un differimento: al riguardo il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 16 marzo 2015 ha ritenuto di non prevedere tale differimento in considerazione dell'entità delle somme potenzialmente erogabili rispetto alla remunerazione complessiva e della funzione motivazionale di tale componente che, se differita, perderebbe parte delle sue finalità.

3.6 GLI INCENTIVI A MEDIO/LUNGO TERMINE ("LONG TERM INCENTIVE PLAN")

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 28 agosto 2013, ha approvato su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, un piano di incentivazione a medio/lungo termine, denominato *Long Term Incentive Plan*, per il triennio 2013-15 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 approvato dal Consiglio medesimo.

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 Remunerazione e Nomine e del Collegio Sindacale;
- (ii) prevede l'erogazione di somme *cash* al raggiungimento delle condizioni di *performance* approvate (Ebitda, Ebitda cumulato e fattore demoltiplicativo legato al livello del circolante) e non risulta quindi basato su azioni o altri strumenti finanziari collegati alle azioni;
- (iii) non prevede somme garantite in presenza del mero mantenimento del rapporto di lavoro con la Società ovvero con una società del Gruppo;
- (iv) prevede che le somme eventualmente maturate siano corrisposte ai beneficiari per il 50% a maggio 2016 e per il rimanente 50% a dicembre 2016, con un differimento ritenuto coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- (v) prevede un limite massimo dell'incentivo a medio/lungo termine.

3.7 PIANI DI COMPENSI BASATI SU AZIONI

L'Assemblea nella seduta del 23 aprile 2012 ha approvato, un piano di compensi basato su azioni ("*Piano Phantom Stock Option 2012-2016*"), predisposto dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Il *Piano di Phantom Stock Option 2012-2016* 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 2012-2016* si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti contenuto nella "*Relazione illustrativa Assemblea 23-26 aprile 2012*", consultabile sul sito internet della Società all'indirizzo www.del-clima.com, sezione "*Governance*" - "*Assemblee*" - "*2012*".

Su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 16 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione ha approvato, sentito il parere del Collegio Sindacale, un nuovo piano di incentivazione riservato a dirigenti e amministratori investiti di particolari cariche del Gruppo DeLclima basato sull'attribuzione di *Phantom Stock Option* denominato "*Piano di Phantom Stock Option 2015*" che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea che sarà convocata, in unica convocazione, per il prossimo 28 Aprile 2015.

Il *Piano di Phantom Stock Option 2015* è rivolto a tre dirigenti e amministratori investiti di particolare cariche del Gruppo DeLclima (in particolare, (i) all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società; (ii) al *Chief Financial Officer*, dirigente della Società, attualmente anche Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e *Investor Relation Manager* della medesima, nonché Amministratore Delegato delle sue controllate DL Radiators S.p.A. e DeLclima Finance S.r.l.; e (iii) all'Amministratore Delegato e Direttore Generale della controllata Climaveneta S.p.A.) ed è finalizzato all'erogazione di somme "*cash*" in relazione alla crescita del valore del titolo DeLclima S.p.A.

In ossequio ai principi dell'autodisciplina, il *Piano di Phantom Stock Option 2015* prevede per i beneficiari del piano una specifica clausola di *claw back* in base alla quale, qualora nei tre anni successivi la maturazione dei diritti derivanti dalle *phantom stock option* assegnate, dovesse risultare che la stessa sia avvenuta sulla base di dati manifestamente errati (cioè, a titolo esemplificativo e non esaustivo, errori di calcolo nella determinazione di una o più condizioni di maturazione ovvero alterazione dei dati utilizzati e/o dei presupposti di maturazione anche tramite comportamenti contrari a disposizioni di legge e/o a norme aziendali e/o al Regolamento), il beneficiario perderà il diritto a percepire l'incentivo ove non ancora erogato (perdendo pertanto ogni diritto alle *phantom stock option* non ancora esercitate) o, nel caso in cui sia già stato erogato, sarà tenuto a restituire alla società di appartenenza un importo pari alle somme corrispostegli, fermo il diritto all'eventuale risarcimento del danno ulteriore da parte della società di appartenenza in caso di condotte illecite.

In sede di approvazione del Piano il Consiglio di Amministrazione ha condiviso la proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine di prevedere, per l'assegnazione delle *phantom stock option*, un periodo di *vesting* di tre anni non soggetto a obiettivi di *performance* aziendale predeterminati e misurabili e di non inserire l'obbligo per i beneficiari di investire una parte dell'importo dell'incentivo maturato nell'acquisto di azioni della Società ritenendo che le peculiarità della Società e del Gruppo, nonché le dimensioni del Piano non giustificano l'introduzione di un meccanismo di *share retention*.

Per la descrizione del "*Piano di Phantom Stock Option 2015*" si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.del-clima.com, nella sezione "*Governance*" - "*Assemblee*" - "*2015*".

3.8 *BENEFIT NON MONETARI*

L'offerta retributiva dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale e dirigente con responsabilità strategiche, degli Altri Dirigenti 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 ogni anno l'azienda addebita a ciascun dipendente una quota parte comprensiva di I.V.A., provvedendo altresì ad assoggettare a tassazione e contribuzione previdenziale l'eventuale valore residuo del *benefit*;
- copertura assicurativa per rimborso delle spese mediche integrative FASI e integrazione RSM per il dirigente ed il nucleo familiare;
- copertura assicurativa rischi viaggio;
- copertura assicurativa per invalidità permanente e morte da malattia (IPM);
- copertura previdenza integrativa (PREVINDAI).

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 E PARTECIPAZIONI 2014

1. COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2014

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014. L'illustrazione delle voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nella Sezione I della presente Relazione.

TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-BIS REGOLAMENTO EMITTENTI
COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2014 AI COMPONENTI DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO,
AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazioni e agli utili						
Giuseppe De' Longhi	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	(a)					€ 80.000			
				€ 50.000	(b)								
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 100.000	(a)					€ 100.000			
(III) Totale				€ 180.000						€ 180.000			
Carlo Grossi	Amministratore Delegato	01/01/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	(a)		€ 56.563	(d)	€ 15.117	(f)	€ 583.243	€ 720.000	(g)
				€ 110.000	(b)		€ 56.563	(e)					
				€ 315.000	(c)								
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 917	(a)					€ 917			
(III) Totale				€ 455.917			€ 113.126		€ 15.117		€ 584.159	€ -	
Fabio De' Longhi	Amministratore non esecutivo e Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	(a)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -			
(III) Totale				€ 30.000							€ 30.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Silvia De' Longhi	Amministratore non esecutivo e Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	(a)					€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
Domenico Guidi	Amministratore non esecutivo e Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	(a)	€ 8.000				€ 38.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				€ 30.000		€ 8.000				€ 38.000		
Carlo Garavaglia	Amministratore non esecutivo e Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	(a)	€ 8.000				€ 38.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				€ 30.000		€ 8.000				€ 38.000		
Ramon Marimon	Amministratore non esecutivo e Consigliere	01/01/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	(a)	€ 8.000				€ 38.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				€ 30.000		€ 8.000				€ 38.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)			
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro			
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione e agli utili								
Vincenzo Maragliano	Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili e Societari	01/01/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 176.000	(c)			€ 48.095	(d)		€ 14.550	(e)	€ 238.645		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 3.517	(a)								€ 16.017		
				€ 12.500	(b)										
(III) Totale				€ 192.017				€ 48.095		€ 14.550			€ 254.662		
Michele Furlanetto	Sindaco Effettivo	01/01/2014 28/04/2014	Approvazione bilancio 2013												
	Presidente Collegio Sindacale	28/04/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2016												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 36.667	(a)								€ 36.667		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 13.283	(a)								€ 13.283		
(III) Totale				€ 49.950									€ 49.950		
Amedeo Cazzola	Sindaco Effettivo	28/04/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2016												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 16.667	(a)								€ 16.667		
(II) Compensi da controllate e collegate													€ -		
(III) Totale				€ 16.667									€ 16.667		
Monica Manzini	Sindaco Effettivo	28/04/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 2016												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 16.667	(a)								€ 16.667		
(II) Compensi da controllate e collegate													€ -		
(III) Totale				€ 16.667									€ 16.667		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Gianluca Ponzellini	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2014 28/04/2014	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000	(a)					€ 20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20.000						€ 20.000		
Giuliano Saccardi	Sindaco Effettivo	01/01/2014 28/04/2014	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.333	(a)					€ 13.333		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 20.500	(a)					€ 20.500		
(III) Totale				€ 33.833						€ 33.833		

NOTE:

- a) Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti.
b) Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, Codice Civile (ad esempio Presidente e Amministratore Delegato).
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) Retribuzioni variabili (MBO) di competenza dell'esercizio ancorché non corrisposte e relative al rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società
e) Retribuzioni variabili (MBO) di competenza dell'esercizio ancorché non corrisposte e relative allo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, Codice Civile
f) Benefici non monetari relativi al rapporto di lavoro dipendente.
g) Il valore rappresenta la differenza tra il fair value al 31.12.2014 (1.290.000 €) e il fair value al 31.12.2013 (570.000 €), calcolati in base ai principi contabili internazionali

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

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti Finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuibili	Strumenti Finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE
CARLO GROSSI	Amministratore Delegato												-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Phantom stock option plan (23.04.2012)	1.000.000 PSO	Da 23 aprile 2012 a 30 giugno 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	720.000 ^(a)
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		-	1.000.000 PSO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	720.000

NOTE:

a) il valore rappresenta la differenza tra il fair value al 31.12.2014 (1.290.000 €) e il fair value 31.12.2013 (570.000 €), calcolati in base ai principi contabili internazionali

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

**PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO,
DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ 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	
Carlo Grossi	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2014 (delibera del 11 marzo 2014)	€ 56.563	(a)					
			€ 56.563	(b)					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 113.126						
Vincenzo Maragliano	Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili e Societari								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2014 (delibera del 11 marzo 2014)	€ 48.095	(a)					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 48.095						

NOTE:

- a) Componente del Piano di incentivazione monetaria a breve termine relativa al rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società.
b) Componente del Piano di incentivazione monetaria a breve termine relativa allo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, Codice Civile.

2. PARTECIPAZIONI DETENUTE AL 31 DICEMBRE 2014

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2013 - 31 dicembre 2014 nella DeLclima S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2014, da amministratori e sindaci della Società nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

TABELLA 1 – ALLEGATO 3A, SCHEMA 7-TER REGOLAMENTO EMITTENTI

**PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO,
DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA**

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 DI RIFERIMENTO
GIUSEPPE DE' LONGHI	Presidente Consiglio di Amministrazione	DeLclima S.p.A.	2.432.000	-	-	2.432.000
FABIO DE' LONGHI	Amministratore Non Esecutivo	DeLclima S.p.A.	800.000 ^(a)	-	-	800.000 ^(a)
CARLO GARAVAGLIA	Consigliere	DeLclima S.p.A.	6.900	-	-	6.900
VINCENZO MARAGLIANO	CFO e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	DeLclima S.p.A.	-	27.686	-	27.686

^(a) Di cui n. 100.000 possedute dal coniuge.