

DēLonghi Group



Relazione annuale  
sulla politica  
in materia di  
remunerazione 2022  
e sui compensi  
corrisposti 2021



# S

## Sommario

---

Definizioni	4
Premessa	6
Sezione I - Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2022	7
<b>1. Finalità e Principi della Politica</b>	
1.1 Finalità	8
1.2 Principi Generali	9
1.3 Ambito di applicazione e durata	9
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	9
<b>2. La Governance del processo di remunerazione</b>	
2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti	10
2.2 Il Comitato Remunerazioni e Nomine	11
2.3 Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica	14
2.4 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica	14
<b>3. Descrizione della Politica</b>	
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	15
3.1.1 Remunerazione degli amministratori non esecutivi	15
3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi	15
a) Presidente del Consiglio di Amministrazione	16
b) Vice Presidente	16
c) Amministratore Delegato e Direttore Generale	16
3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	17
3.2.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	19
3.3 Remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit	19
3.4 Incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)	19
3.5 Incentivi a medio/lungo termine	20
3.5.1 Piano LTI Cash 2021-2023	20
3.5.2 Piani di remunerazione basati su azioni	21
3.6 Benefit non monetari	22
3.7 Trattamenti previsti in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro	22
3.7.1 Indennità	22
3.7.2 Effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa	23
3.7.3 Benefits non monetari - contratti di consulenza	23
3.8 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	23
3.9 Deroghe consentite alla presente Politica	24

---

<b>Sezione II - Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 ed altre informazioni</b>	<b>25</b>
<hr/>	
<b>Parte Prima</b>	
1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2021	26
a) Compensi degli amministratori non esecutivi	26
b) Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione	26
c) Compensi del Vice Presidente e Amministratore Delegato	27
d) Compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	27
e) Compensi dell'amministratore che ricopre anche il ruolo di Chief Corporate Services Officer di Gruppo	27
2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2021	28
3. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2021	28
4. Informativa di confronto per gli ultimi cinque anni	29
5. Informativa rispetto al voto espresso dall'Assemblea sulla Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente	31
<hr/>	
<b>Parte Seconda</b>	
1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2021	32
Tabella 1 - All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	33
2. Stock-options assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	39
Tabella 2 - All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	39
3. Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	41
Tabella 3B - All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	41
4. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di Controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2021	45
Tabella 1 - All. 3A, Schema 7-ter - Regolamento Emittenti	45

# D

## Definizioni

Gruppo De' Longhi

Definizioni

4

Di seguito sono indicate le principali definizioni impiegate nel presente documento, in aggiunta a quelle indicate nel testo.

**Amministratore Delegato e Direttore generale o AD/DG:** Il *Chief Executive Officer* nonché Direttore Generale di De'Longhi S.p.A. e del Gruppo.

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

**Azioni:** Le azioni di De' Longhi S.p.A. quotate sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

**Circostanze Eccezionali:** Conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, le «*situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguitamento dell'interesse a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso per assicurarne la capacità di stare sul mercato*».

**Comitato Indipendenti o CI:** Il "Comitato Indipendenti" di De' Longhi S.p.A.

**Comitato controllo e rischi o CCR:** Il "Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità" di De' Longhi S.p.A.

**Comitato Remunerazioni e Nomine o CRN:** Il "Comitato Remunerazioni e 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 corporate Governance:** il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A.,

ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria al quale la Società aderisce, consultabile all'indirizzo *internet* seguente: <https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>

**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.

**Direttore Generale:** Il direttore generale di De'Longhi S.p.A. nominato dal Consiglio di Amministrazione (ruolo che è stato attribuito con decorrenza 1° maggio 2020 all'Amministratore Delegato).

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** I dirigenti del Gruppo (diversi dal AD/DG e dal Vice Presidente) individuati dal Consiglio di Amministrazione che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo De' Longhi.

Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione - da ultimo nella seduta del 10 marzo 2022 - ha identificato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche: 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*.

**Euronext Milan:** Il mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

**Gruppo De' Longhi o Gruppo:** L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di De' Longhi S.p.A.

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

**Opzioni:** Le opzioni assegnate ai beneficiari dei Piani di Stock Options.

**Piani di Stock Options:** Il "Piano di Stock Options 2016-2022" ed il "Piano di Stock Options 2020-2027".

**Piano di Stock Options 2016-2022:** 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 di Stock Options 2020-2027:** Il "Piano di Stock Options 2020-2027" riservato all'Amministratore Delegato della Società e ad un ristretto numero di top manager del Gruppo De' Longhi approvato dall'Assemblea del 22 aprile 2020.

**Piano LTI Cash 2018-2020:** Il piano di incentivazione monetario denominato "Piano LTI Cash 2018-2020" riservato al *top management* e alle risorse chiave del Gruppo De' Longhi, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 luglio 2018 il cui periodo di *vesting* è terminato il 31 dicembre 2020.

**Piano LTI Cash 2021-2023:** Il piano di incentivazione monetario denominato "Piano LTI Cash 2021-2023" riservato al *top management* e alle risorse chiave del Gruppo De' Longhi approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 luglio 2021.

**Politica di Remunerazione o Politica:** La politica annuale in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, approvata per l'esercizio 2022 dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2022 su proposta del CRN, sentito il parere del Collegio Sindacale, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2022.

**Politiche di Diversità:** Le "Politiche sulla diversità per i componenti degli organi sociali di De' Longhi S.p.A." approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 26 febbraio 2019 e aggiornate in data 23 febbraio 2022.

**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 nella versione *pro tempore* vigente.

**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 e successive modifiche ed integrazioni.

**Retribuzione Annuia Lorda o RAL:** La componente fissa annua lorda della remunerazione per gli Amministratori che hanno in essere un rapporto di lavoro dipendente con la Società o con una delle altre società del Gruppo nonché per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**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.

# P

## Premessa

Gruppo De' Longhi

Premessa

6

La presente "Relazione Annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti" (nel seguito, la "**Relazione**") è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi, in data 10 marzo 2022, in osservanza dei vigenti obblighi normativi e regolamentari previsti, in particolare, dall'art. 123-ter del TUF nonché dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e dai relativi schemi di disclosure, come modificati ed integrati in recepimento della Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II).

La Relazione illustra:

- nella **Sezione I**, la Politica adottata per l'esercizio 2022 per la remunerazione degli Amministratori, incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Sindaci (fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile), nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e le procedure utilizzate per l'adozione ed attuazione della Politica stessa;
- nella **Sezione II** (articolata in due parti): nella **Prima Parte**, la rappresentazione dei compensi erogati dalla Società con riferimento a ciascuna delle voci che compongono la remunerazione per l'esercizio 2021 degli Amministratori, incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Sindaci, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con evidenza anche di informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale

dei componenti degli organi sociali rispetto ai risultati della Società, nonché alla remunerazione annua linda media dei dipendenti; nella **Seconda Parte** (i) il dettaglio dei compensi corrisposti o maturati nell'esercizio 2021 a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle indicate alla presente Relazione, che formano parte integrante della stessa; nonché (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate dai medesimi soggetti nonché dai loro coniugi non legalmente separati o dai loro figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

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:

- è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet<sup>1</sup> della Società [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com) - sezione "Governance" - "Organi sociali" - "Assemblea del 2022", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO consultabile all'indirizzo [www.1.info.it](http://www.1.info.it) - entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 (in particolare, entro il 30 marzo 2022);

<sup>1</sup> La Relazione sarà resa disponibile sul sito internet della Società per almeno dieci anni, fermo restando il divieto circa l'accessibilità ai dati personali contenuti nella Sezione II decorso tale periodo.

# Sezione I

---

Politica in materia  
di Remunerazione  
per l'esercizio 2022



# 1

## Finalità e Principi della Politica

### 1.1 Finalità

La Politica di 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 *Corporate Governance*.

La Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguitamento degli interessi a lungo termine degli azionisti e alla sostenibilità della Società e del Gruppo in quanto consente di:

- i. allineare gli interessi del *top management* con quello degli azionisti, perseguiendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore nel lungo termine a loro beneficio, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e *performance*;
- ii. focalizzare l'azione del *management* sul perseguitamento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine, concentrando gli sforzi sulle *performance industriali* del Gruppo;
- iii. attrarre, motivare, sviluppare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguitamento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*, sulla base di pacchetti retributivi competitivi rispetto al mercato esterno definiti tenendo conto delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, con ciò favorendone la fidelizzazione e la permanenza nel Gruppo;
- iv. riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale e collettivo dei *manager*.

Tali finalità costituiscono storicamente il punto di riferimento fondamentale nella definizione delle politiche retributive dell'Emittente e del Gruppo De' Longhi.

La Politica di Remunerazione assicura coerenza e collegamento tra la strategia della Società, espressa nel *mid term plan* 2021-2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione, la strategia di sostenibilità rappresentata nel Report di Sostenibilità pubblicato dalla Società e gli obiettivi di *performance* previsti dalla Società con riferimento ai sistemi di incentivazione variabile a breve e medio/lungo termine adottati ed applicabili a beneficio degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, comma 3-bis del TUF e art. 84-quater, comma 2-bis del Regolamento Emittenti) lo schema riportato di seguito indica come i sistemi di incentivazione variabile previsti in Politica<sup>2</sup> contribuiscono al perseguitamento della strategia aziendale, al perseguitamento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società, attraverso la focalizzazione ed incentivazione di Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

De' Longhi si impegna a perseguitare una progressiva integrazione dei temi di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* all'interno della strategia, della gestione dei rischi e dei processi di remunerazione, promuovendo un approccio sistemico e trasparente, rispettoso dei principi previsti dal Codice Etico del Gruppo, che sia in grado di garantire anche il rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, equità e non discriminazione di alcun genere.

STRATEGIA DEL GRUPPO - MTP21-23	MBO 2021	LTI Cash 2021 - 2023
<strong>MOTORI DELLA CRESCITA</strong>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stati Uniti e Asia</li><li>• Caffè</li><li>• Preparazione dei Cibi</li><li>• Innovazione</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obiettivi Finanziari<ul style="list-style-type: none"><li>• Ricavi Nettli</li><li>• EBITDA</li><li>• Cash Flow Operativo</li></ul></li><li>Obiettivi non finanziari<ul style="list-style-type: none"><li>• Quote di mercato</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obiettivi Finanziari<ul style="list-style-type: none"><li>• Ricavi Nettli</li><li>• EBITDA</li><li>• Cash Flow Operativo</li></ul></li></ul>
<strong>PROGETTI CHIAVE E FATTORE ABILITANTI</strong>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Molteplici iniziative in tutta l'organizzazione</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obiettivi Non Finanziari<ul style="list-style-type: none"><li>• CFEx KPIs (Livello dello Stock al 31/12/2022)</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obiettivi Non Finanziari<ul style="list-style-type: none"><li>• Progetto CFEx KPIs</li></ul></li></ul>
<strong>PERSONE E TALENTI</strong>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Molteplici iniziative in tutta l'organizzazione</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obiettivi Non Finanziari - ESG KPIs (Social)<ul style="list-style-type: none"><li>• Incremento Ore Formazione annua per dipendente</li><li>• Politica e piano d'azione Diversità di Genere</li><li>• Adozione nuove Performance Appraisal di Gruppo</li></ul></li></ul>	
<strong>PILAstri DELLA SOSTENIBILITÀ</strong>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Valorizzare le persone del Gruppo De'Longhi, gli EveryDay Makers</li><li>• I nostri prodotti per migliorare la vita di tutti i giorni</li><li>• La sostenibilità in tutte le fasi produttive</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obiettivi Non Finanziari - ESG KPIs<ul style="list-style-type: none"><li>• E(nvironment): misurazione scope 3</li><li>• S(ocial): Ore Form, Diversità di genere, Perf. Appr.</li><li>• Governance: definizione KPIs ESG di Gruppo</li></ul></li><li>Obiettivi Non Finanziari<ul style="list-style-type: none"><li>• CFEx KPIs (Livello dello Stock al 31/12/2022)</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obiettivi Non Finanziari<ul style="list-style-type: none"><li>• Progetto CFEx</li></ul></li></ul>

2 Si precisa al riguardo che nello schema non sono riportati i Piani di Stock Options in quanto collegati al solo apprezzamento del titolo De' Longhi su Euronext Milan.

## 1.2. Principi Generali

In considerazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori, incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e raccomandazioni dettati anche dal Codice di *Corporate Governance* al quale De' Longhi aderisce:

- compensi degli amministratori non esecutivi commisurati alla competenza, alla professionalità ed all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti, anche in relazione alla partecipazione nei comitati endo-consiliari;
- struttura retributiva per gli amministratori con deleghe, incluso l'AD/DG, e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, adeguatamente bilanciata al fine di assicurare l'imprescindibile coerenza tra gli obiettivi strategici, la politica di gestione dei rischi della Società e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, e di una componente variabile, rappresentativa di una parte significativa della remunerazione complessiva, 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 prime società di consulenza;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo, definiti in modo da assicurare la loro coerenza con gli obiettivi strategici della Società e finalizzati a promuovere il

successo sostenibile; tali obiettivi comprendono, ove rilevanti, anche parametri non finanziari, finalizzati alla remunerazione della *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio/lungo periodo, in relazione ai risultati conseguiti;

- diversa modulazione tra componente fissa annuale e retribuzione variabile di breve periodo (MBO) in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e alle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti nel medio/lungo termine;
- applicazione alle somme maturate a titolo di componente variabile di meccanismi di correzione *ex post* ("claw back" e "malus");
- componente variabile assoggettata ad un parziale differimento delle somme maturate, limitatamente alla componente variabile di medio/lungo termine, considerato adeguato alle caratteristiche del *business* aziendale e alla natura degli obiettivi fissati;
- revisione periodica dei pacchetti retributivi sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo, delle condizioni di lavoro e della competitività e attrattiva delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato;
- *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;
- definizione di regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità, *benefit*, contratti di consulenza e per il trattamento delle componenti variabili della remunerazione in caso di cessazione del mandato di amministrazione o del rapporto di lavoro se in essere;
- fatto salvo quanto previsto dall'art. 2402 del cod. civ., compensi dei membri del Collegio Sindacale

adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, nonché alla sua situazione.

## 1.3. Ambito di applicazione e durata

La Politica stabilisce i principi e le linee guida ai quali si attiene la Società in materia di remunerazione e si applica agli Amministratori, incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Sindaci, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compreso il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) e al responsabile della funzione di *Internal Audit* della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, da ultimo nella seduta del 10 marzo 2022 ha individuato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emissenti e del relativo Allegato 3A (schemi 7-bis e 7-ter), nonché in considerazione delle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel nuovo Codice di *Corporate Governance* al quale la Società aderisce; nella definizione della Politica si è inoltre tenuto conto delle raccomandazioni formulate in materia dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. e riportate nella lettera del 3 dicembre 2021 che il Presidente del comitato medesimo ha inviato al Presidente della Società.

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

La Politica di Remunerazione è riferita all'esercizio 2022 ed ha, pertanto, durata annuale.

## 1.4. Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di Remunerazione 2022, pur ponendosi in un rapporto di sostanziale continuità rispetto a quelle approvate ed applicate negli esercizi precedenti, presenta due elementi di novità che sono stati introdotti nell'ottica del perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo, al fine di rafforzare il collegamento delle remunerazioni variabili degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche alla strategia di sostenibilità della Società e del Gruppo, nonché in considerazione degli esiti del voto espresso in relazione alla politica di remunerazione 2022 e di quanto evidenziato al riguardo dai *proxim advisors*.

Tali elementi sono in particolare rappresentati da:

- la previsione nelle MBO 2022 dell'Amministratore Delegato, della *Chief Corporate Services Officer* e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di specifici KPIs ESG legati alla strategia di sostenibilità della Società e del Gruppo che, rispetto agli obiettivi di *performance* non finanziari previsti per le MBO dell'esercizio 2021 che prevedevano attività e progetti sociali, includono obiettivi legati oltre che a tematiche sociali, anche tematiche di environment e di governance;
- la riduzione degli elementi della Politica a cui la Società può decidere di derogare in presenza di circostanze eccezionali (in particolare non è più prevista la possibilità, al ricorrere di tali circostanze, di: (i) variare il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile, e di (ii) attribuire un bonus annuale sostitutivo e/o aggiuntivo rispetto alla MBO).

Si ricorda che la Politica di Remunerazione 2021 è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2021 con il voto favorevole del 92,14% delle Azioni rappresentate in Assemblea (pari all' 83,86% del capitale sociale), così esprimendo la condivisione dell'assoluta maggioranza degli Azionisti.

# 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, con voto vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter del TUF, sulla Politica di Remunerazione esposta nella Sezione I della presente Relazione;
- c. delibera, in senso favorevole o contrario ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF, sui compensi corrisposti o maturati nell'esercizio precedente riportati nella Sezione II della presente Relazione; 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;
- d. riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica di Remunerazione;
- e. 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. esamine le proposte del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione degli amministratori esecutivi, e degli altri eventuali amministratori che ricoprono particolari cariche; il Consiglio di Amministrazione altresì esamina le proposte del Comitato Remunerazioni e Nomine e determina il compenso da riconoscere agli Amministratori per la partecipazione ai comitati endoconsiliari;
- b. con il supporto del Comitato Remunerazioni e Nomine: (i) elabora, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, nonché dei principi e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la Politica di Remunerazione della Società, applicando una procedura trasparente e assicurando che la stessa sia funzionale al perseguimento del Successo Sostenibile e tenga conto della necessità di disporre, di trattenere e motivare persone dotate di competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società; (ii) assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri della Politica di Remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione;
- c. su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- d. predisponde, con l'ausilio del Comitato

Remunerazioni 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 Remunerazioni e Nomine e sentito il Collegio Sindacale per le parti di competenza;

- e. predispone, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni e Nomine, i piani di incentivazione a medio/lungo termine "cash" e ne cura la loro attuazione avvalendosi del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il Collegio Sindacale per le parti di competenza;
- f. istituisce al proprio interno un Comitato Remunerazioni e Nomine con funzioni propositive e consultive nonché con il compito di svolgere adeguata attività istruttoria nel rispetto dei principi e delle raccomandazioni dettati dal Codice di Corporate Governance e definisce le regole nonché le eventuali procedure che si rendessero opportune per il funzionamento del Comitato stesso, in particolare al fine di assicurare un'efficace gestione dell'informatica da fornire prima delle sue riunioni.

In linea con la governance della Società, il Consiglio di Amministrazione inoltre:

- g. esamina le proposte del Comitato Remunerazioni e Nomine sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi o che ricoprono particolari cariche nonché 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;

- i. definisce, su proposta del *Chief Executive Officer*, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione del Responsabile della funzione *Internal Audit*, in coerenza con le politiche aziendali;
- j. in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o il Direttore Generale, rende note mediante un comunicato stampa, diffuso al mercato ad esito di processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, le informazioni dettagliate raccomandate dal Codice di Corporate Governance e dall'Autorità di Vigilanza;

#### ● il Comitato Remunerazioni e Nomine:

- a. sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nei termini previsti dalla legge, la relazione sulla remunerazione e in particolare la politica di remunerazione degli amministratori, dei sindaci 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, dei sindaci e dei dirigenti con

- responsabilità strategiche adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'amministratore delegato per il tramite del Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo; 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. formula proposte o esprime pareri relativi alla remunerazione dei componenti dei comitati costituiti dal Consiglio di Amministrazione al suo interno;
  - e. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
  - f. 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";
  - g. 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 Remunerazioni e Nomine o di altro componente del Comitato;
  - h. svolge i compiti richiesti dalla Procedura OPC adottata dalla Società ai sensi della normativa *pro tempore* vigente;
  - i. 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 Remunerazioni e Nomine prima del conferimento del relativo incarico.

Inoltre, in relazione alle funzioni attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione in materia di nomine, il Comitato Remunerazioni e Nomine:

- i. formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso nonché dei suoi comitati ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna, tenendo conto anche delle Politiche di Diversità;
- m. esprime, se del caso, raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti in altre società quotate o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore della Società, tenendo conto dell'impegno derivante dal ruolo ricoperto;
- n. esprime raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione 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;
- o. propone al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione;
- p. supporta il Consiglio di Amministrazione nel

monitoraggio e nell'aggiornamento delle Politiche di Diversità;

q. istruisce e supervisiona, per conto del Consiglio di Amministrazione, il processo di autovalutazione del Consiglio stesso (c.d. *board review* o *self-assessment*);

r. coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano per la successione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri amministratori esecutivi;

#### • **l'Amministratore Delegato:**

a. sottopone al Comitato Remunerazioni 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 predisponde e implementa, nel rispetto delle linee guida in materia di politica retributiva 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 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

c. fornisce al Comitato Remunerazioni 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 Remunerazioni e Nomine al Consiglio di Amministrazione, con la Politica per la remunerazione della Società;

b. su invito del Comitato Remunerazioni e Nomine partecipa attraverso il suo Presidente o altro sindaco designato, alle riunioni del Comitato medesimo alle quali possono comunque assistere tutti i sindaci.

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

## 2.2 Il Comitato Remunerazioni e Nomine

Il Comitato Remunerazioni e Nomine di De' Longhi (nel presente paragrafo anche il "**Comitato**") è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione della Società, al suo interno, con deliberazione del 1° marzo 2007, confermata da ultimo nella seduta consiliare dell'11 febbraio 2021, in sede di adesione al nuovo Codice di Corporate Governance.

Il Comitato Remunerazioni e Nomine attualmente in carica per il triennio 2019-2021 - e che pertanto verrà in scadenza alla data dell'Assemblea

convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021, in programma per il 20 aprile 2022 - è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 aprile 2019, a seguito del rinnovo dell'intero organo amministrativo deliberato in pari data dall'Assemblea; la costituzione del Comitato e la nomina dei suoi membri è stata poi confermata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 febbraio 2021; in linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance*, è composto dai seguenti amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti:

- AVV. CRISTINA PAGNI - amministratore indipendente con funzioni di Presidente;
- DR.SSA STEFANIA PETRUCCIOLI - amministratore indipendente;
- DOTT. CARLO GARAVAGLIA - amministratore non esecutivo.

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.

Nella seduta dell'11 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha conferito al Comitato tutte le attribuzioni e i poteri che il nuovo Codice di *Corporate Governance* prevede sia per il comitato nomine sia per quello remunerazioni.

In data 30 giugno 2021, su proposta del Comitato stesso, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il "Regolamento del Comitato Remunerazioni e Nomine" che disciplina la composizione del Comitato, la nomina dei suoi componenti, nonché le modalità di funzionamento, i compiti, i poteri i mezzi e i



doveri del Comitato stesso (il "**Regolamento**").

In particolare, con riferimento al funzionamento del Comitato, il Regolamento prevede che:

- le attività del Comitato sono programmate e coordinate dal Presidente il quale ne convoca, presiede e dirige le riunioni provvedendo poi ad informare il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione consiliare utile, in merito agli argomenti trattati, alle osservazioni, alle raccomandazioni e ai pareri formulati dal Comitato nel corso delle singole riunioni. In caso di sua assenza o di suo impedimento, le funzioni del Presidente vengono svolte dal componente più anziano di età se in possesso dei requisiti di indipendenza o, altrimenti, dall'altro componente indipendente;
- il ruolo di Segretario del Comitato (il "Segretario") è svolto dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo (ruolo attualmente ricoperto dal dottor Roberto Ceschin); il Segretario supporta il Presidente nell'espletamento delle attività di:
- (i) calendarizzazione delle riunioni e di formazione dell'ordine del giorno (assicurando il coordinamento delle proposte da sottoporre al Comitato con le attività degli altri comitati endoconsiliari e del Consiglio di Amministrazione); (ii) convocazione delle riunioni; (iii) raccolta ed inoltro agli altri componenti della documentazione a supporto della trattazione delle materie all'ordine del giorno; (iv) verbalizzazione delle riunioni del Comitato, (v) predisposizione delle comunicazioni del Presidente verso il Consiglio di Amministrazione;
- alle riunioni del Comitato può partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco Effettivo da questi designato, e comunque tutti altri componenti del Collegio Sindacale e, su invito del Presidente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, gli altri amministratori, nonché previa informativa all'Amministratore Delegato, gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia, per fornire le informazioni e le valutazioni di competenza, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno;
- le funzioni "Risorse Umane e Organizzazione" ed "Affari Societari" supportano il Comitato, in relazione alle rispettive competenze, nello svolgimento dell'attività istruttoria relativa alle materie di competenza del Comitato medesimo;
- il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, secondo il calendario dallo stesso definito su proposta del Presidente, e comunque ogni volta che il Presidente del Comitato lo ritenga opportuno o gli venga richiesto per iscritto da almeno uno degli altri componenti con indicazione delle materie da inserire all'ordine del giorno, ovvero dall'Amministratore Delegato. Il Comitato dovrà in ogni caso riunirsi prima di ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione il cui ordine del giorno preveda argomenti relativi a taluna delle materie di propria competenza;
- il Comitato si riunisce presso la sede sociale o

- altrove, su convocazione inviata a tutti i componenti del Comitato almeno 3 giorni prima dell'adunanza tramite caricamento dell'avviso di convocazione nella sezione riservata al Comitato della piattaforma digitale per la gestione della documentazione consiliare di cui la Società si è dotata (la "Piattaforma"). In caso di impossibilità di utilizzo della Piattaforma, l'avviso è inviato eccezionalmente via e-mail o tramite altro mezzo di comunicazione elettronico, agli indirizzi indicati da ciascun destinatario. Nell'avviso di convocazione devono essere indicati gli argomenti oggetto della riunione, la data, l'ora e il luogo della riunione (di norma la sede della Società). Copia dell'avviso è inviata al Presidente del Collegio Sindacale e agli altri sindaci effettivi, sempre mediante caricamento nella sezione della Piattaforma riservata al Comitato, nonché, se del caso, al Segretario del Consiglio di Amministrazione affinché quest'ultimo possa verificare l'inserimento all'ordine del giorno delle materie da trattare in relazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. Si intende in ogni caso validamente costituita la riunione alla quale, pur in assenza di una formale convocazione, partecipino tutti i componenti del Comitato;
- il Comitato può riunirsi in videoconferenza o teleconferenza, anche in via esclusiva, ed è ammessa la partecipazione mediante tali mezzi di telecomunicazione, a condizione che sia garantito a tutti i partecipanti di essere identificati, seguire la discussione, intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati, esprimere oralmente il proprio avviso, visionare, ricevere o trasmettere la documentazione, nonché che sia assicurata la contestualità dell'esame degli argomenti affrontati e della deliberazione;
  - la documentazione relativa alle materie all'ordine del giorno è messa a disposizione dei componenti del Comitato, da parte del Segretario,

tramite caricamento nella sezione della Piattaforma riservata al Comitato almeno 2 giorni lavorativi precedenti la data della riunione, salvo casi di necessità e urgenza al ricorrere dei quali la documentazione deve comunque essere inoltrata almeno 24 ore precedenti la riunione, previa comunicazione ai destinatari del caricamento della documentazione nella Piattaforma, mediante messaggio di posta elettronica;

- le riunioni del Comitato sono validamente costituite in presenza della maggioranza dei componenti in carica e le relative determinazioni devono ottenere la maggioranza dei voti dei componenti presenti. In caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione;
- di ogni riunione viene redatto dal Segretario apposito verbale. Le bozze dei verbali vengono sottoposte al Presidente e agli altri componenti del Comitato, nonché ai sindaci che hanno partecipato alla riunione, per loro eventuali osservazioni, ricepite le quali il verbale viene considerato approvato da tutti i componenti. I verbali sono trascritti in un apposito registro conservato presso la sede della Società e sottoscritti dal Presidente (o dal componente che ne fa le veci) e dal Segretario.

Nessun amministratore di De' Longhi S.p.A. prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Ogni membro del Comitato che sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento agli argomenti in trattazione, è tenuto a renderlo noto al Comitato medesimo. Detto componente si astiene dalla votazione allorché, previa verifica delle intenzioni di voto da parte del Presidente (o dal componente che ne fa le veci) il voto di tale componente risulterebbe determinante per l'assunzione della decisione del Comitato (non considerandosi allora tale astensione ai fini del calcolo del relativo quorum deliberativo).

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione non ha stanziato un *budget ad hoc* a disposizione del Comitato Remunerazioni e Nomine, ma, come previsto dal Regolamento, il Comitato può richiedere al Consiglio di Amministrazione la messa a disposizione delle risorse necessarie per l'adempimento dei propri compiti; in particolare, di volta in volta, nei termini stabiliti dal Consiglio, il Comitato può ricorrere, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio. In tali ipotesi il Comitato Remunerazioni e Nomine verifica preventivamente che gli stessi non si trovino in situazioni tali da compromettere l'indipendenza di giudizio.

#### Attività svolte nel 2021

Nel corso dell'esercizio 2021 il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito complessivamente 10 (dieci) volte (in particolare, in data 2 febbraio e 9 febbraio, 1° marzo e 9 marzo, 4 maggio e 24 maggio, 20 luglio, 28 ottobre, 9 dicembre e 20 dicembre), con la partecipazione del 100% dei suoi componenti a tutte le sedute con l'eccezione di una alla quale hanno partecipato due componenti su tre. La durata media di ciascun incontro è stata circa di 1 ore e 45 minuti.

A tutte le riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine ha partecipato il 100% dei componenti del Collegio Sindacale, nonché, 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 Remunerazioni e Nomine hanno partecipato, su invito del Presidente del Comitato medesimo, soggetti che non ne sono membri (in particolare, *manager*, previa informazione preventiva del CEO, e consulenti esterni della Società).

#### Attività svolte in materia di remunerazioni

Con riferimento alle funzioni attribuitegli in tema di remunerazioni, nel corso dell'Esercizio 2020 il Comitato ha condotto, tra l'altro, le seguenti attività: (i) analisi del nuovo Codice di *Corporate Governance* e della relativa gap analysis; (ii) valutazione delle raccomandazioni formulate nella lettera del Presidente del Comitato italiano per la *Corporate Governance* del 22 dicembre 2020, di competenza del comitato; (iii) analisi delle novità normative in materia di Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ex art. 123-ter del TUF; (iv) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti per l'esercizio 2020 correlati alle MBO degli Amministratori Esecutivi; (v) verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti con riferimento al Piano LTI Cash 2018-2020, sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2020; (vi) 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 2020; (vii) definizione degli obiettivi di *performance* ai quali legare le MBO 2021 degli Amministratori Esecutivi; (viii) predisposizione del nuovo sistema di incentivazione *LTI Cash* 2021-2023 riservato al Top Management del Gruppo nel rispetto delle linee guida definite dalla Politica 2021; (ix) benchmark retributivo degli amministratori non esecutivi e dei componenti del Collegio Sindacale.

#### Attività svolte in materia di nomine

Con riferimento alle funzioni attribuitegli in tema di nomine, nel corso dell'esercizio 2021 il Comitato ha condotto, tra l'altro, le seguenti attività: (i) definizione dei contenuti del "Questionario di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione relativo all'esercizio 2020" ed esame dei relativi esiti; (ii) analisi del nuovo Codice di *Corporate Governance* e della

relativa gap analysis; (iii) valutazione delle raccomandazioni formulate nella lettera del Presidente del Comitato italiano per la Corporate Governance del 22 dicembre 2020, di competenza del comitato; (iv) monitoraggio dell'applicazione delle Politiche sulla Diversità per i componenti degli organi sociali; (v) valutazione in merito alla possibile previsione di piani di successione degli Amministratori Esecutivi; (vi) definizione dei contenuti del "Questionario di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione relativo all'esercizio 2021".

Nei primi mesi dell'esercizio in corso il Comitato si è riunito 4 (quattro) volte, in data 21 gennaio, 17 febbraio e 21 febbraio e 7 marzo.

Nel rispetto dei principi dell'autodisciplina e conformemente a quanto previsto dal Regolamento, nel corso dell'Esercizio nessun amministratore di De' Longhi S.p.A. ha preso parte alle discussioni e alle decisioni del Comitato inerenti la formulazione di proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

### **2.3 Esperti indipendenti 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 Italia ed Europa riferiti ad aziende ritenute comparabili condotti dalla società di consulenza Mercer Italia S.p.A., che fornisce un supporto metodologico e di *benchmark* di mercato in materia di *Executive 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 di Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il Collegio Sindacale. Nella redazione della stessa il Comitato Remunerazioni e 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, esaminata ed approvata la Politica, la sottopone - in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF - al voto vincolante dell'Assemblea, rappresentandola nella Sezione I della presente Relazione che viene pubblicata e messa a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea chiamata ad esprimersi al riguardo.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF come modificato ed integrato dal decreto legislativo n. 49/2019 che ha recepito la Direttiva UE 2017/828 (c.d. SHRD II), a partire dall'Assemblea di approvazione del bilancio d'esercizio 2019, gli Azionisti sono inoltre chiamati ad esprimere voto non vincolante sui compensi corrisposti o maturati nell'esercizio precedente (2021) dagli amministratori e sindaci di De' Longhi S.p.a. e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, riportati nella Sezione II della presente Relazione.

Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione, la Società provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

Ai fini della predisposizione della presente Politica, il Comitato Remunerazioni e Nomine ne ha definito - nell'esercizio delle sue funzioni - la struttura ed i contenuti nelle riunioni del 17 febbraio, 21 febbraio e 7 marzo 2022.

La presente Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, nella riunione del 10 marzo 2022, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

# 3

## Descrizione della Politica

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

### 3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

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

- amministratori esecutivi investiti di particolari cariche ai quali altresì possono essere delegate specifiche attribuzioni; in particolare: (i) il Presidente, (ii) il Vice Presidente e (iii) l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ("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.

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.

#### 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 gettoni di presenza predeterminati per la partecipazione ai comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione che viene fissato dal Consiglio medesimo.

Per gli Amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso.

#### 3.1.2 Remunerazione degli amministratori esecutivi

La politica di 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 Remunerazioni e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ai fini della definizione di tale compenso, il Comitato Remunerazioni e 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 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 è costituita, in aggiunta a quanto descritto al precedente paragrafo 3.1.1, da:

- 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 degli 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.  
In particolare, la componente fissa degli Amministratori Esecutivi si compone:
  - di un compenso determinato dall'Assemblea, al momento della nomina, in relazione alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - di un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione e in relazione al rapporto di lavoro dipendente, se in essere;
  - una **componente variabile annua linda (MBO)** stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione e in relazione al rapporto di lavoro dipendente, se in essere;
  - una **componente variabile a medio/lungo termine** stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale: (i) attraverso la eventuale partecipazione ai Piani di Stock Options; e (ii) attraverso la eventuale partecipazione al Piano LTI Cash 2021-2023, che prevede un incentivo predeterminato e correlato al

ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed alla Remunerazione fissa in essere al momento dell'approvazione del piano stesso.

La componente fissa attribuita con riferimento all'eventuale rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società, in considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto nel Gruppo, potrà ricomprendersi somme riconosciute a titolo di patti di non concorrenza e/o patti di stabilità il cui corrispettivo sarà predeterminato in relazione alla durata e all'ampiezza dei vincoli ai patti stessi collegati; le somme riconosciute a titolo di detti patti non potranno in ogni caso superare il 50% del totale della componente fissa annua attribuita al singolo soggetto e saranno rapportate alla durata dei vincoli previsti.

Sempre nel caso in cui gli Amministratori Esecutivi abbiano in essere un rapporto di lavoro dipendente con la Società o con il Gruppo: (i) possono beneficiare di *benefit* non monetari (v. infra paragrafo 3.5); (ii) possono essere destinatari, in fase di assunzione, di bonus una tantum all'ingresso (c.d. "sign on bonus") ovvero di somme elargite a titolo di rimborso spese "per prima sistemazione" entro il limite massimo del 20% dei compensi fissi annualmente riconosciuti.

Le somme maturette 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 Corporate Governance al quale la Società ha aderito, sulla componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è prevista l'applicazione, a livello contrattuale, di meccanismi di correzione ex post che

prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte (c.d. claw-back), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturette ma non ancora erogate (c.d. malus), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

#### **a. Presidente del Consiglio di Amministrazione**

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è costituita da una componente fissa annua linda 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 Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.

Per espressa volontà dell'interessato, la remunerazione del Presidente non prevede una componente variabile.

#### **b. Vice Presidente**

La remunerazione del Vice Presidente si compone in particolare dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua linda 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 Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
  - iii. dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione al rapporto di lavoro dipendente come dirigente della Società (comprensiva di un patto di non concorrenza erogato annualmente);
- una componente variabile annua linda (**MBO**) legata al raggiungimento di obiettivi di performance finanziari e non finanziari (questi ultimi compresivi di specifici KPIs ESG legati alla strategia di sostenibilità della Società e del Gruppo), stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in

e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione al rapporto di lavoro dipendente come dirigente della Società;

- una componente variabile a medio/lungo termine stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale attraverso la partecipazione al Piano di Stock Options 2020-2027 e al Piano LTI Cash 2021-2023.

\*/\*

In considerazione del rapporto e del legame particolare e consolidato con la Società e il Gruppo De' Longhi del Presidente e del Vice Presidente, per quanto riguarda il rapporto tra componente fissa e componente variabile all'interno del pacchetto complessivo, non si ravvedono rischi di loro orientamenti sbilanciati sul breve periodo che possano mettere a rischio l'attenzione alla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio lungo termine della Società.

Per quanto concerne l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il rapporto tra componente fissa e componente variabile all'interno del pacchetto complessivo è strutturato in modo tale da focalizzarne l'attenzione sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio lungo termine, attenuando i rischi di orientamenti sbilanciati sul breve periodo.

Di seguito è rappresentato per ciascun Amministratore Esecutivo il *paymix* (ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva annua) a *entry point*, target e livello massimo, che con riguardo alla componente variabile a medio/lungo termine, tiene conto del Piano di Stock Options 2020-2027 (fair value costante per i tre livelli di performance) e della stima relativa al Piano LTI Cash 2021-2023.

#### Pay mix Amministratori Esecutivi - Entry Point

Ruolo	Fisso	VAR B/T	VAR ML/T	Totale
Presidente	100%	0%	0%	100%
Vice Presidente	100%	0%	0%	100%
Amministratore Delegato e Direttore Generale	46%	28%	26%	100%

#### Pay mix Amministratori Esecutivi - Livello Target

Ruolo	Fisso	VAR B/T	VAR ML/T	Totale
Presidente	100%	0%	0%	100%
Vice Presidente	100%	0%	0%	100%
Amministratore Delegato e Direttore Generale	33%	22%	45%	100%

#### Pay mix Amministratori Esecutivi - Livello massimo

Ruolo	Fisso	VAR B/T	VAR ML/T	Totale
Presidente	100%	0%	0%	100%
Vice Presidente	100%	0%	0%	100%
Amministratore Delegato e Direttore Generale	26%	25%	49%	100%

### 3.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone dei seguenti elementi:

- una **componente fissa annua londa** ("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 londa** ("MBO") conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di performance aziendali finanziari e non finanziari (questi ultimi comprensivi di specifici KPIs ESG legati alla strategia di sostenibilità della Società e del Gruppo), 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 ai piani di incentivazione approvati dal Consiglio di Amministrazione ovvero, in relazione alla natura dei piani stessi, anche dall'Assemblea degli Azionisti.

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa attribuita potrà ricomprendersi somme riconosciute a titolo di patti di non concorrenza e/o patti di stabilità il cui corrispettivo sarà predeterminato in relazione alla durata e all'ampiezza dei vincoli ai patti stessi collegati;

dette somme non saranno in ogni caso superiori al 50% della RAL attribuita e saranno rapportate alla durata dei vincoli previsti.

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 *Corporate Governance*, le componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono soggette all'applicazione a livello contrattuale di meccanismi di correzione ex post che prevedono l'eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte (c.d. *claw-back*), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate (c.d. *malus*), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

Come per gli Amministratori Esecutivi anche per i 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*. Detta componente fissa è definita tenuto anche conto delle condizioni di lavoro in cui questi operano, tra le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la collocazione geografica del ruolo e la frequenza e destinazione dei viaggi di lavoro.

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 di performance, sia finanziari che non finanziari, definendo la corresponsione

di un premio variabile. Sono stabiliti limiti massimi alla componente variabile della remunerazione legata a sistemi d'incentivazione di natura monetaria.

Il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturato in modo tale da focalizzare l'attenzione del *management* sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio lungo termine, attenuando i rischi di orientamenti sbilanciati sul breve periodo.

Di seguito è rappresentato per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il *paymix* (ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto alla retribuzione complessiva annua) *entry point*, *target* e livello massimo, che con riguardo alla componente variabile a medio/lungo termine, tiene conto del Piano di Stock Options 2020-2027 (fair value costante per i tre livelli di performance) e della stima relativa al Piano LTI Cash 2021-2023.

Con riguardo alla *Chief Corporate Services Officer*, stante il mandato di componente del Consiglio di Amministrazione della Società, nella tabella allegata viene data evidenza del suo *paymix* separatamente rispetto agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



#### Pay mix Dirigenti con responsabilità strategica - Entry Point

Ruolo	Fisso	VAR B/T	VAR ML/T	Totale
Silvia de' Longhi*	83%	17%	0%	100%
Chief Corporate Service Officer				
N. 5 dirigenti	47%	13%	40%	100%

#### Pay mix Dirigenti con responsabilità strategica - Livello Target

Ruolo	Fisso	VAR B/T	VAR ML/T	Totale
Silvia de' Longhi*	62%	14%	24%	100%
Chief Corporate Service Officer				
N. 5 Dirigenti	26%	8%	66%	100%

#### Pay mix Dirigenti con responsabilità strategica - Livello massimo

Ruolo	Fisso	VAR B/T	VAR ML/T	Totale
Silvia de' Longhi*	48%	22%	30%	100%
Chief Corporate Service Officer				
N. 5 Dirigenti	19%	12%	69%	100%

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere ulteriormente previsti: (i) benefit non monetari (v. infra paragrafo 3.5); (ii) in fase di assunzione, bonus una tantum all'ingresso (c.d. "sign on bonus") ovvero somme elargite a titolo di rimborso spese "per prima sistemazione" entro il limite massimo del 20% dei compensi fissi annualmente riconosciuti; (iii) ulteriori bonus una tantum, stabiliti dall'Amministratore Delegato, previo parere favorevole del CRN, nella misura massima del valore della MBO annuale a target, per premiare risultati individuali o collettivi particolarmente significativi per la Società (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la finalizzazione di operazioni di M&A o operazioni o progetti rilevanti e/o straordinari intervenuti nel corso dell'esercizio fiscale).

\* La percentuale relativa alla remunerazione fissa ricomprende anche i compensi percepiti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione della Società e di componente del consiglio di amministrazione di una società controllata del Gruppo.

### 3.2.1 Remunerazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (Dirigente Preposto)

La remunerazione del Dirigente preposto è determinata, nel rispetto delle linee guida descritte al precedente paragrafo 3.2, coerentemente alle mansioni assegnategli.

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

### 3.3 Remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit

La remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* è definita, coerentemente con il ruolo e 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 sono in linea con la politica di remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

### 3.4 Incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)

La MBO rappresenta la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti valori degli indicatori di *performance* aziendali di breve periodo; la sua funzione è quella di indirizzare l'azione del *management* al perseguitamento degli obiettivi finanziari e non finanziari definiti per l'esercizio.

Detti indicatori di *performance* sono legati ad una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al rispettivo grado di conseguimento, che sarà valutato facendo riferimento ai dati di bilancio così come approvati dagli organi sociali. Essa prevede, per taluni indicatori una scala c.d. *on/off*, mentre per altri indicatori dei valori minimi al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo (c.d. *entry point*), e dei valori massimi (inclusivi di "overachievement") oltre i quali la Società erogherà sempre l'ammontare predefinito, ovvero la percentuale massima decisa.

In particolare, gli indicatori di performance della MBO sono quelli di seguito riportati.

i. Con riguardo all'Amministratore Delegato e Direttore Generale:

- EBITDA di Gruppo<sup>3</sup> (peso 30%);
- Ricavi Netti di Gruppo<sup>4</sup> (peso 20%);
- Cash Flow Operativo di Gruppo<sup>5</sup> (peso 10%);
- "Customer Fulfillment Excellence" KPI<sup>6</sup> (peso 20%)
- ESG KPIs<sup>7</sup> (peso 10%)
- Quote di Mercato (peso 10%);

ii. Con riguardo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- EBITDA di Gruppo<sup>3</sup> (peso 30%);
- Ricavi Netti di Gruppo<sup>4</sup> (peso 20%);
- Cash Flow Operativo di Gruppo<sup>5</sup> (peso 10%);
- "Customer Fulfillment Excellence" KPI<sup>6</sup> (peso 20%)
- ESG KPIs<sup>7</sup> (peso 10%)
- Altre attività e/o progetti di funzione / cross function (peso 10%).

Il peso della MBO (espressa in percentuale) rispetto alla componente fissa è pari:

- i. per l'**Amministratore Delegato e Direttore Generale**, al 70% del totale dei compensi fissi riconosciuti in relazione alle deleghe attribuite ed al rapporto di lavoro in essere come dirigente della Società, fino ad un massimo del 100% del totale di detti compensi fissi, a fronte del conseguimento di risultati che diano accesso ai livelli di overachievement approvati;
- ii. per i **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, al 30% della RAL, fino ad un massimo del

60%, a fronte del conseguimento di risultati che diano accesso ai livelli di overachievement approvati.

Nelle tabelle seguenti sono evidenziati, per ciascun indicatore di *performance* 2021, la relazione tra i diversi livelli di conseguimento degli obiettivi e le relative misure della componente variabile che saranno erogate (*payout*).

Obiettivi 2021	AD e DG				
	Payout				
	peso	entry point	livello target	livello max	peso max
Ebitda	25%	90%	100%	143%	35,8%
Ricavi Netti	25%	90%	100%	143%	35,8%
Cash Flow Operativo	10%	90%	100%	143%	14,3%
CFEx	20%	90%	100%	143%	28,6%
ESG KPIs	10%	90%	100%	143%	14,3%
Quote di Mercato	10%	90%	100%	143%	14,3%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>	<b>143%</b>	<b>143%</b>
<b>Cap % MBO</b>					<b>143%</b>

3 Ai fini della MBO 2022 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per "EBITDA di Gruppo" si intende l'EBITDA consolidato ante proventi ed oneri non ricorrenti.

4 I Ricavi Netti di Gruppo si intendono i ricavi delle vendite e gli altri provventi operativi del Gruppo, risultanti dal bilancio consolidato civilistico 2023 del Gruppo sottoposto a revisione contabile.

5 Ai fini della MBO 2021 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per "Cash flow operativo di Gruppo" si intende il flusso di cassa operativo consolidato ante investimenti.

6 Ai fini della MBO 2022 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche per "Customer Fulfillment Excellence" KPI si intende il valore dello stock puntuale al 31 dicembre 2022 inclusivo di rimanenze per prodotto finito, componenti e materie prime.

7 Ai fini della MBO 2021 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per ESG KPIs si intendono l'incremento delle ore annue di formazione per dipendente, la definizione ed adozione di una politica e di un piano di azione in termini di parità di genere e l'adozione del nuovo sistema di *performance appraisal* di gruppo da parte di manager e dipendenti.

Obiettivi 2021	Dirigenti con Responsabilità Strategiche				
	Payout				
	peso	entry point	livello target	livello max	peso max
Ebitda	25%	90%	100%	200%	50%
Ricavi Netti	25%	90%	100%	200%	50%
Cash Flow Operativo	10%	90%	100%	200%	20%
CFEx	20%	90%	100%	200%	40%
ESG KPIs	10%	90%	100%	200%	20%
Progetti Function / Cross Function	10%	90%	100%	200%	20%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>	<b>200%</b>	<b>200%</b>
<b>Cap</b>					<b>200%</b>

In caso di raggiungimento per un indicatore di performance di un risultato compreso tra due livelli, la componente variabile matura in misura proporzionale.

### 3.5 Incentivi a medio/lungo termine

Gli incentivi a medio/lungo termine rappresentano la componente variabile di medio/lungo termine della remunerazione; indirizzando l'azione e gli sforzi sulle performance industriali del Gruppo finalizzate all'apprezzamento del prezzo del titolo De'Longhi, tali incentivi hanno la funzione di allineare la remunerazione del top management e dei key people con gli interessi degli azionisti, accrescendo la motivazione e la fidelizzazione dei beneficiari di detti sistemi di incentivazione.

Il Gruppo prevede due tipologie di sistemi di incentivazione a medio/lungo termine:

- sistemi basati su strumenti finanziari riservati all'AD/DG e ad un ristretto numero di top manager del Gruppo, che per natura e stante la loro durata complessiva, sono finalizzati alla crescita

del prezzo del titolo De'Longhi su Euronext Milan nel medio / lungo termine;

- sistemi di incentivazione monetari, riservati al top management ed ai key people del Gruppo, direttamente collegati al raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nell'ambito dei business plan triennali approvati periodicamente dal Consiglio di Amministrazione della Società e finalizzati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo.

La prima tipologia di sistemi di incentivazione prevede, entro 18 mesi dalla data di approvazione degli stessi da parte dell'Assemblea, l'assegnazione ai beneficiari di un quantitativo di strumenti finanziari commisurato al ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul business. Per la maturazione dei benefici non sono previsti dal piano ulteriori obiettivi di performance predeterminati e misurabili da raggiungere.

La seconda tipologia di sistemi di incentivazione prevede l'erogazione di somme cash commisurate alla RAL dei beneficiari al momento di approvazione del piano, al raggiungimento di livelli di

performance predeterminati e misurabili che non sono collegati alla performance del prezzo del titolo De'Longhi.

#### 3.5.1 Piano LTI cash 2021-2023

Il 5 ottobre 2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il mid term plan 2021-2023 (aggiornato successivamente in data 11 marzo 2021 in relazione anche all'acquisizione di Capital Brands Holdings inc., con effetto dal 1° gennaio 2021 ed in data 29 luglio 2021 in seguito all'ingresso nel perimetro di consolidamento del Gruppo De' Longhi, del gruppo svizzero Eversys con effetto dal 1° aprile 2021).

Nel rispetto delle linee guida del Piano LTI Cash 2021-2023 definite nella Politica 2021, in data 29 luglio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un piano di incentivazione monetario denominato "LTI Cash 2021-2023" riservato al top management ed ai key people del Gruppo.

Il Piano LTI Cash 2021-2023 è finalizzato a: (i) permettere la correlazione fra remunerazione del management e creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo; (ii) focalizzare gli sforzi del management sulle performance industriali triennali del Gruppo; (iii) assicurare la motivazione e la retention del top management e dei key people del Gruppo, attraverso la subordinazione della maturazione dell'incentivo economico del piano al mantenimento del rapporto di lavoro con il Gruppo.

Il Piano LTI Cash 2021-2023:

- è destinato ad un ristretto numero di partecipanti individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine sentito il parere del Collegio Sindacale in relazione agli Amministratori Esecutivi, e su proposta dell'AD/DG, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Collegio Sindacale, in relazione ai

Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed eventuali altri dirigenti della Società o di altra società del Gruppo;

- prevede l'erogazione di somme cash al raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dal business plan 2021-2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società e non risulta quindi basato su azioni o altri strumenti finanziari collegati alle azioni;

- prevede un bonus potenziale in capo a ciascun beneficiario (con riferimento al triennio di vesting del piano), approvato dal Consiglio di Amministrazione e definito in termini di moltiplicatore della remunerazione fissa annua lorda del partecipante al momento di approvazione del piano (per gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è previsto un moltiplicatore medio corrispondente indicativamente a 1.8 volte la remunerazione fissa lorda annuale);

- è collegato al raggiungimento di obiettivi di performance relativi a indicatori finanziari e non finanziari:

- Ebitda cumulato 2021-2023 (peso 60%)
- Ricavi Netti 2023 (peso 30%)
- "Customer Focus and Satisfaction" / KPIs progetto CFEX (peso 10%)

- prevede un fattore correttivo legato al Cash Flow Operativo<sup>8</sup> cumulato del triennio, in relazione al quale sono previsti:

- un livello di performance minima al di sotto del quale il bonus maturato viene decurtato di 10 punti percentuali;

<sup>8</sup> Ai fini del Piano LTI Cash 2021-2023 per cash flow operativo si intende il flusso di cassa operativo ante investimenti.

- b. una fascia di *performance* neutra;
- c. un livello di *performance* al di sopra del quale il bonus maturato viene incrementato di 10 punti percentuali.
- v. prevede la possibilità che i target fissati siano adeguati per tenere conto di eventi e condizioni straordinarie non previste nelle assumptions del business plan originario approvato, su delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale per la parte di competenza;
- vii. prevede, ai fini della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* si farà riferimento ai dati di bilancio così come approvati dai competenti organi sociali, fatta salva la facoltà del CRN e del Consiglio di Amministrazione di utilizzare dati c.d. normalizzati per tenere conto di eventi e condizioni straordinarie non previste nelle assumptions del business plan originario approvato;
- viii. non prevede somme garantite in presenza del mero mantenimento del rapporto di lavoro con la Società ovvero con una società del Gruppo;
- ix. prevede che le somme eventualmente maturate siano corrisposte ai beneficiari per il 50% a maggio 2024 e per il rimanente 50% a dicembre 2024, con un differimento ritenuto coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- x. prevede, tra l'altro, una scala d'incentivazione che esprime il premio maturato in relazione al grado di conseguimento di ciascun indicatore di *performance*. Essa prevede sia valori minimi, al di sotto dei quali la Società non procede al pagamento dell'incentivo, sia valori massimi (pari al 160% del bonus potenziale), oltre i quali la Società erogherà sempre l'ammontare ovvero la percentuale massima approvata;
- xi. prevede che le somme maturate siano soggette all'applicazione a livello contrattuale di meccanismi di correzione ex post che prevedono l'eventuale restituzione in tutto o in parte delle somme corrisposte (c.d. *claw-back*), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate (c.d. *malus*), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

La tabella allegata evidenzia, per ciascun indicatore di *performance* (KPIs), la relazione tra i diversi livelli di conseguimento degli obiettivi e le relative misure della componente variabile che saranno erogate (*payout*).

Indicatori di performance	peso%	Livelli di performance (LP) / payout				
		livello 1	payout	livello 2	payout	% max
Ebitda Cumulato	60%	LP1	100%	LP1+12,5%	150%	90%
Ricavi Netti 2023	30%	LP1	100%	LP1+10,0%	150%	45%
CFEX KPIs	20%	LP1	100%	LP2	150%	15%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>					<b>150%</b>
<b>Cash Flow Operativo</b>		<b>-10 punti % / fascia di neutralità / +10 punti %</b>				<b>10%</b>
<b>Cap % LTI Cash 2021-2023</b>						<b>160%</b>

Per risultati compresi tra due livelli di *performance*, la componente variabile matura in misura proporzionale.

### 3.5.2 Piani di remunerazione basati su azioni

#### • Piano di Stock Options 2016-2022

L'Assemblea ha approvato in data 14 aprile 2016, su proposta del Consiglio di Amministrazione nonché del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Piano di Stock Options rivolto all'amministratore delegato della Società in carica alla data di approvazione del piano (attualmente Vice Presidente della Società) ed al top management del Gruppo collegato all'apprezzamento del valore delle Azioni sul Mercato Telematico Azionario.

Il suddetto piano prevede l'assegnazione fino ad un numero massimo di n. 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 su Euronext Milan 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).

Per la descrizione del *Piano di Stock Options 2016-2022* si rinvia alla "Relazione illustrativa degli amministratori sul quinto argomento all'ordine del giorno di parte ordinaria" e al "Documento Informativo del piano di stock Options 2016-2022", disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com), nella sezione "Governance" - "Organici Sociali" - "Archivio Assemblee degli azionisti" - "2016" - "Assemblea ordinaria e straordinaria del 14.04.2016".

#### • Piano di Stock Options 2020-2027

L'Assemblea ha approvato in data 22 aprile 2020, su proposta del Consiglio di Amministrazione nonché del Comitato Remunerazioni e Nomine della Società e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, il Piano di Stock Options, destinato all'Amministratore Delegato in carica alla data di assegnazione delle opzioni e ad un ristretto numero di top manager del Gruppo, collegato all'apprezzamento del valore delle Azioni su Euronext Milan.

Detto piano prevede l'attribuzione di complessive massime n. 3.000.000 di opzioni a titolo gratuito,



ciascuna delle quali attribuisce al singolo beneficiario il diritto (i) di acquistare un'azione De' Longhi in portafoglio alla Società alla Data di Sottoscrizione, ovvero, qualora le azioni proprie in portafoglio alla Società non fossero capienti (ii) di sottoscrivere un'azione De' Longhi di nuova emissione rinveniente dall'aumento di capitale che sarà deliberato a servizio del piano medesimo.

Il prezzo di acquisto ovvero di sottoscrizione di ciascuna azione è pari ad euro 16,982 (pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle Azioni su Euronext Milan nei 180 giorni liberi di calendario precedenti la data di approvazione del piano medesimo e del relativo regolamento da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Società).

Per la descrizione del "Piano di Stock Options

2020-2027" si rinvia alla "Relazione illustrativa Stock Option Plan 2020-2027 con Regolamento Piano e Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti", disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com), nella sezione "Governance" - "Organi Sociali" - "Archivio Assemblee degli Azionisti" - "2020" - "Assemblea del 22 aprile 2020".

### 3.6 Benefit non monetari

L'offerta retributiva degli Amministratori Esecutivi, ivi compreso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Responsabile della funzione *Internal Audit* della Società è completata con diverse tipologie di

*benefit* non monetari; in particolare, possono essere previsti:

- l'assegnazione di autovetture aziendali in utilizzo 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 2021 l'azienda di norma addebita a ciascun dipendente la somma annua di € 1.766,64 iva inclusa provvedendo altresì ad assoggettare a tassazione e contribuzione previdenziale l'eventuale valore residuo del *benefit*;
- la copertura assicurativa per rimborso delle spese mediche integrative FASI per il dirigente ed il nucleo familiare;
- la copertura assicurativa rischi viaggio;
- la copertura assicurativa per invalidità permanente da malattia (IPM).

La Società inoltre prevede una polizza c.d. D&O (*Directors & Officers*) per la copertura assicurativa della eventuale responsabilità civile verso terzi di tutti gli amministratori, i Dirigenti con Responsabilità Strategica e gli altri dirigenti della Società o delle Società del Gruppo nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre inoltre le eventuali spese legali.

In considerazione di specifiche condizioni personali e/o di lavoro, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può prevedere la messa a disposizione di un alloggio con spese a carico della Società (che, in quanto *benefit*, è regolarmente assoggettato a tassazione e contribuzione previdenziale), come pure il rimborso delle spese scolastiche all'estero per i figli se parte delle condizioni concordate al momento dell'assunzione, ovvero in presenza di situazioni particolare quali, a titolo esemplificativo, il trasferimento all'estero della sede di lavoro.

### 3.7 Trattamenti previsti in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro

#### 3.7.1 Indennità

##### ● Amministratori Non Esecutivi, Presidente e Vice Presidente

Per gli Amministratori non Esecutivi nonché per il Presidente e per il Vice Presidente (anche con riferimento al rapporto di lavoro subordinato in essere in qualità di dirigente della Società) non sono previste indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

Limitatamente al rapporto di lavoro in essere con il Vice Presidente, in caso di cessazione del rapporto, per il periodo di preavviso e le eventuali indennità valgono le previsioni del contratto collettivo nazionale di riferimento, ove esistente.

##### ● Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale gli accordi in essere prevedono che il mandato di Consigliere di Amministrazione ed il rapporto di lavoro siano tra loro connessi, prevedendo che la cessazione dell'uno determini la cessazione dell'altro. In caso di cessazione ad iniziativa aziendale per ragioni oggettive è prevista una indennità pari a 24 mensilità di retribuzione, comprensiva del diritto al preavviso, calcolata tenendo conto della retribuzione annua lorda quale dirigente della Società, degli emolumenti fissi annuali spettanti per la carica e la delega di Amministratore Delegato e dalla media di quanto percepito a titolo di MBO nel periodo di servizio prestato. Tale importo sarà integralmente sostitutivo di qualsivoglia somma o indennità prevista dalla legge, dal contratto collettivo nazionale di lavoro dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi o da qualsivoglia fonte per l'ipotesi di licenziamento o revoca a qualsiasi titolo illegittimi, ingiustificati e/o contrari alle applicabili

disposizioni di legge. Per quanto riguarda il periodo di preavviso, valgono le previsioni del citato contratto collettivo di lavoro.

Il patto di non concorrenza in essere con l'AD/DG riferito al contratto di lavoro quale Direttore Generale della Società prevede un vincolo di non concorrenza e di non distrazione di dipendenti e/o clienti della Società per un periodo di 24 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, a fronte del riconoscimento di un corrispettivo pari al 30% del trattamento economico individuale in essere in tale momento.

In vigenza di rapporto di lavoro, a decorrere dalla data di assunzione la Società corrisponde la complessiva somma annua londa di € 50.000,00. Alla cessazione del rapporto di lavoro, sulla base delle risultanze di quanto spettante, dedito l'ammontare già versato nel corso del rapporto di lavoro, la Società provvederà alla liquidazione dell'eventuale ammontare ancora dovuto, in due quote di uguale importo, la prima decorsi 12 mesi dalla fine del rapporto di lavoro, la seconda al termine del periodo di vincolo.

#### ● **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono 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 in vigore. In caso di cessazione del rapporto di lavoro valgono di regola le previsioni del contratto collettivo nazionale di riferimento, ove esistente, e potranno comunque essere concordati individualmente eventuali trattamenti integrativi al momento della risoluzione del rapporto.

### **3.7.2 Effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa**

#### ● **Incentivi a breve termine (MBO)**

Il diritto alla componente variabile annuale della remunerazione (MBO) e alla relativa erogazione economica vengono meno, di norma, in caso di cessazione del rapporto, sia da parte del beneficiario che su iniziativa aziendale, nel corso dell'anno di riferimento. Sono fatte salve pattuizioni più restrittive previste nei singoli contratti, come pure eventuali trattamenti di miglior favore concordati al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

#### ● **Incentivi a medio lungo termine - piani di remunerazione monetari**

Il regolamento del sistema LTI Cash 2021-2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 29 luglio 2021 prevede i seguenti effetti in caso di cessazione dalla carica e/o dal rapporto di lavoro dei beneficiari:

- i. in caso di cessazione durante il periodo di performance per ipotesi di *bad leaver* ovvero di *good leaver*, nessuna somma sarà erogata al partecipante al piano indipendentemente dal livello di conseguimento degli obiettivi di performance nel periodo intercorrente tra la data di inizio del piano e la data di cessazione;
- ii. in caso di cessazione del rapporto di lavoro per ipotesi di *good leaver* successivamente al termine del periodo di performance ma prima della data di pagamento del bonus, le somme maturate saranno integralmente corrisposte al partecipante al piano alle scadenze previste dal regolamento del piano;
- iii. in caso di cessazione per ipotesi di *leaver*, le somme maturate *"pro rata temporis"* nel periodo tra l'inizio del periodo di performance e la data di interruzione del rapporto saranno

erogate al partecipante (nel caso di decesso del partecipante, le somme saranno erogate ai suoi legittimi eredi o agli aventi causa) unitamente alle competenze di fine rapporto.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'AD/DG, sentito il parere Comitato Remunerazioni e Nomine, può decidere formule di forfettizzazione, o comunque di miglior favore, per il trattamento di casi particolari.

#### ● **Incentivi a medio lungo termine - piani di remunerazione basati su azioni**

Per la descrizione dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica e/o dal rapporto di lavoro dei beneficiari si rinvia:

- i. per il "Piano di Stock Options 2016-2022" alla "Relazione illustrativa degli amministratori sul quinto argomento all'ordine del giorno di parte ordinaria" e al "Documento Informativo del piano di stock Options 2016-2022", disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.delonghigroup.com, nella sezione "Governance" - "Organi Sociali" - "Archivio Assemblee degli azionisti" - "2016" - "Assemblea ordinaria e straordinaria del 14.04.2016";
- ii. per il "Piano di Stock Options 2020-2027" alla "Relazione illustrativa Stock Option Plan 2020-2027 con Regolamento Piano e Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emissenti", disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.delonghigroup.com, nella sezione "Governance" - "Organi Sociali" - "Archivio Assemblee degli Azionisti" - "2020" - "Assemblea del 22 aprile 2020".

### **3.7.3 Benefits non monetari - contratti di consulenza**

Gli accordi in essere non prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore

di Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Sono fatti salvi eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente al momento della risoluzione del rapporto.

Analogamente ai *benefits*, non è prevista dagli accordi in essere la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

### **3.8 Remunerazione dei componenti del collegio sindacale**

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 londa.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 2402 del cod. civ. nonché dalle norme di comportamento dei sindaci di società quotate, al fine di consentire agli azionisti di formulare proposte che garantiscono il riconoscimento ai sindaci di compensi adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, nonché alla sua situazione, il Collegio Sindacale di De' Longhi ha approvato, in vista del suo rinnovo, gli "Orientamenti agli azionisti e ai candidati sindaci in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale di De Longhi S.p.A."

Detti orientamenti riportano, tra l'altro, i risultati emersi nell'ambito dell'analisi di *benchmarking* sulla remunerazione dei collegi sindacali di società comparabili, promossa dal Collegio uscente a seguito di un'apposita raccomandazione formulata dal Presidente del Comitato per la Corporate Governance nella lettera del dicembre 2020. Tale analisi è stata condotta dalla società di consulenza indipendente Mercer Italia S.r.l.

Il documento è a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società [www.delonghigroup.com](http://www.delonghigroup.com) - sezione "Governance" - "Organi sociali" - "Assemblea del 2022", nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO consultabile all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it).

Così come per gli amministratori, anche per i sindaci la Società prevede una polizza c.d. D&O (*Directors & Officers*) per la copertura assicurativa della eventuale responsabilità civile verso terzi nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre pure le eventuali spese legali.

### 3.9 Deroghe consentite alla presente politica

In presenza di Circostanze Eccezionali - per tali intendendosi, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, esclusivamente le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato - la Società potrà derogare temporaneamente dalla presente Politica.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, configurano Circostanze Eccezionali:

- i. la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un amministratore delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità

della Società di attrarre *manager* con professionalità idonee a gestire l'impresa;

- ii. variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui atti-vità erano basati obiettivi di *performance* della Politica di Remunerazione ovvero l'acquisizione di un business significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima;
- iii. il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o i mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrono i presupposti, gli elementi della Politica a cui la Società può decidere di derogare sono i seguenti:

- variazione degli obiettivi di *performance* e/o dei rispettivi pesi, relativamente alla MBO 2022 e al Piano LTI Cash 2021-2023;
- attribuzione di un *bonus* monetario *una tantum* (in ogni caso di entità non superiore al valore previsto per la MBO annuale);
- attribuzione di particolari indennità, in considerazione di condizioni personali e/o di lavoro specifiche;
- tipologia di *benefit* riconosciuti.

Tali deroghe potranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del CRN con delibera motivata e applicando la Procedura OPC.

# Sezione II

---

Compensi corrisposti  
nell'esercizio 2021  
ed altre informazioni



# P

## Parte Prima

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 agli amministratori, ivi incluso l'AD/DG, ai sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di De'Longhi S.p.A. (l'illustrazione di alcuni voci e ulteriori informazioni sono reperibili anche nella Sezione I della presente Relazione) con evidenza anche di informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale degli amministratori esecutivi/componenti degli organi sociali rispetto ai risultati della Società, nonché della remunerazione annua linda media dei dipendenti.

Nel merito, la politica di remunerazione definita per l'esercizio 2021 ("Politica 2021") è stata oggetto di verifica del Comitato Remunerazioni e Nomine in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 7 marzo 2022. All'esito della verifica il Comitato Remunerazioni e Nomine ha confermato la coerenza e conformità delle retribuzioni erogate agli amministratori, ivi incluso l'AD/DG, ai sindaci, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nel corso dell'esercizio 2021, alla Politica 2021.

### 1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2021

Nel corso dell'esercizio 2021 i componenti del Consiglio di Amministrazione (in carica anche alla data della presente Relazione) sono stati:

- gli Amministratori Esecutivi, signori GIUSEPPE

DE' LONGHI (Presidente), FABIO DE' LONGHI (Vicepresidente), MASSIMO GARAVAGLIA (Amministratore Delegato e Direttore Generale), e SILVIA DE' LONGHI (Amministratore e Chief Corporate Services Officer del Gruppo);

- gli Amministratori non Esecutivi, signori MASSIMILIANO BENEDETTI (indipendente), FERRUCCIO BORSANI (indipendente), LUISA MARIA VIRGINIA COLLINA (indipendente), RENATO CORRADA, CARLO GARAVAGLIA, CRISTINA PAGNI (indipendente), STEFANIA PETRUCCIOLI (indipendente), GIORGIO SANDRI.

Nel corso del 2021 non sono intervenuti cambiamenti nella composizione dei tre comitati istituiti all'intero del Consiglio di Amministrazione, i cui componenti anche alla data della presente Relazione sono:

- per il Comitato Controllo e Rischi, Corporate Governance e Sostenibilità gli amministratori, signori STEFANIA PETRUCCIOLI (con funzione di Presidente), CRISTINA PAGNI (indipendente) e RENATO CORRADA;
- per il Comitato Remunerazioni e Nomine gli amministratori, signori CRISTINA PAGNI (con funzione di Presidente), STEFANIA PETRUCCIOLI (indipendente) e CARLO GARAVAGLIA;
- per il Comitato Indipendenti gli amministratori indipendenti, signori CRISTINA PAGNI (con funzione di Presidente), MASSIMILIANO BENEDETTI, FERRUCCIO BORSANI, LUISA MARIA VIRGINIA COLLINA e STEFANIA PETRUCCIOLI.

#### a. Compensi degli Amministratori non Esecutivi

L'Assemblea del 30 aprile 2019 ha stabilito in € 45.000 il compenso annuale lordo spettante a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati per il triennio 2019-2021, conferendo 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..

L'Assemblea del 22 aprile 2020 che ha nominato quale ulteriore amministratore della Società per la restante parte del triennio 2019-2021 il dott. Massimo Garavaglia ha attribuito a quest'ultimo lo stesso compenso annuo lordo di € 45.000 previsto per gli altri membri, conferendo mandato al Consiglio di Amministrazione per la definizione di eventuali ulteriori compensi allo stesso spettanti in relazione alle particolari cariche in conformità con l'atto costitutivo, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del cod. civ..

Nella seduta del 30 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il compenso da riconoscere per la partecipazione ai tre comitati istituiti al proprio interno, prevedendo che lo stesso sia rappresentato, per il triennio 2019-2021, dall'attribuzione di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione dei comitati di appartenenza da parte dei relativi componenti, e quantificandolo negli importi seguenti: (i) € 1.500 per i Presidenti e (ii) € 1.000 per gli altri membri, per ciascuna riunione del comitato di appartenenza alla quale ciascun componente prende parte.

Successivamente, nella seduta del 12 marzo 2020,

il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la revisione del suddetto compenso, quantificandolo negli importi seguenti: (i) € 2.500 per i Presidenti e (ii) € 2.000 per gli altri membri, per ciascuna riunione del comitato di appartenenza alla quale ciascun componente prende parte.

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

Il dettaglio dei compensi erogati nel corso del 2021 agli amministratori non esecutivi è indicato nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Relazione alla quale si rinvia.

#### b. Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione

In applicazione della Politica 2020, al dott. Giuseppe de' Longhi sono stati erogati, a titolo di **componente fissa** annuale linda, i seguenti compensi:

- euro 45.000,00 lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 1.255.000,00 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ..

Per espressa volontà dell'interessato, anche per l'esercizio 2021 la remunerazione del Presidente non prevedeva una componente variabile.

Il dott. Giuseppe de' Longhi ha poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione alla quale si rinvia.

### c. Compensi del Vice Presidente

In applicazione della Politica 2020, il dott. Fabio de' Longhi ha percepito nell'esercizio 2021, a titolo di **componente fissa** annuale lorda i seguenti compensi:

- euro 45.000,00 lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 585.000,00 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
- euro 320.000,00 lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società.

Per quanto riguarda la **componente variabile** a medio/lungo termine, si evidenzia che, alla data della presente Relazione, il Vice Presidente non ha esercitato nessuna delle n. 300.000 opzioni attribuite con riferimento al Piano di Stock Options 2016-2022. Essendo ormai terminati i due periodi di *vesting* previsti dal suddetto Piano, il *fair value* di competenza dell'esercizio 2021 relativamente alla partecipazione allo stesso è pari ad euro 0,00 (per ulteriori dettagli si rinvia alla successiva Tabella 2).

Il dott. Fabio de' Longhi ha poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione alla quale si rinvia.

Al dott. Fabio de' Longhi sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente ad euro 24.089,00 lordi.

Sulla base degli elementi sopra indicati e di quanto addizionalmente esposto nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, la remunerazione fissa corrisposta per l'esercizio 2021 al Vice Presidente è coincisa con la remunerazione complessiva, avendo egli rinunciato alla componente variabile annuale ed a medio termine ed essendo

il fair value del piano di Stock Options 2016-2022 di competenza dell'esercizio 2021 pari a 0,00 euro.

In merito al Piano di Stock Options 2020-2027, si ricorda che il dott. Fabio de' Longhi non rientra tra i beneficiari dello stesso.

### d. Compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

In applicazione della Politica 2020, il dott. Massimo Garavaglia:

- i. ha percepito a titolo di **componente fissa** annuale lorda i seguenti compensi:

- euro 45.000,00 lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 1.255.000,00 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ.;
- euro 500.000,00 lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società (di cui 50.000,00 a titolo di patto di non concorrenza);

- ii. ha maturato a titolo di **componente variabile** annuale lorda (MBO) i seguenti compensi:

- euro 1.255.000,00 lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, comma 3°, cod. civ. (a fronte di un potenziale di euro 878.500,00 lordi fino ad un massimo di euro 1.255.000,00 lordi incluso "overachievement");

- euro 500.000,00 lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società (a fronte di un potenziale di euro 350.000,00 lordi fino ad un massimo di euro 500.000,00 lordi incluso "overachievement").

- i. ha maturato a titolo di **componente variabile** a medio/lungo termine i seguenti compensi:

- euro 2.400.000,00 lordi in relazione all'ammontare accantonato del sistema *LTI Cash 2021-2023* di competenza dell'esercizio 2021;
- euro 1.018.977,00 lordi di competenza dell'esercizio relativi al *fair value* del piano di Stock Options 2020-2027.

Il dott. Massimo Garavaglia non ha percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti.

Al dott. Massimo Garavaglia sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente ad euro 20.168,00 lordi.

Sulla base degli elementi sopra indicati e di quanto addizionalmente esposto nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, la remunerazione fissa corrisposta per l'esercizio 2021 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultata essere pari al 34,8% della remunerazione variabile complessivamente maturata (costituita dall'MBO 2021 e dalla quota di remunerazione variabile di competenza dell'esercizio relativa al piano *LTI Cash 2021-2023* ed al *fair value* del Piano di Stock Options 2020-2027).

### e. Compensi dell'amministratore che ricopre anche il ruolo di Chief Corporate Services Officer di Gruppo.

In applicazione della Politica 2021 approvata, la dott.ssa Silvia de' Longhi:

- i. ha percepito a titolo di **componente fissa** annuale lorda i seguenti compensi:

- euro 45.000,00 lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- euro 240.000,00 lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società;

- ii. ha maturato a titolo di **componente variabile**

annuale londa (MBO) un compenso di euro 141.120,00 lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società (a fronte di un potenziale a target di euro 72.000 lordi fino ad un massimo di 144.000,00 euro lordi incluso "overachievement", approvato per l'anno 2021);

- iii. ha maturato a titolo di **componente variabile** a medio/lungo termine un compenso di euro 204.800,00 lordi in relazione all'ammontare accantonato del sistema *LTI Cash 2021-2023* di competenza dell'esercizio 2021.

Per quanto riguarda la **componente variabile a medio /lungo termine** si precisa inoltre che, alla data della presente Relazione, la *Chief Corporate Services Officer* ha esercitato n. 85.000 opzioni delle n. 170.000 opzioni attribuite con riferimento al Piano di Stock Options 2016-2022. Essendo ormai terminati i due periodi di *vesting* previsti dal suddetto Piano, il *fair value* di competenza dell'esercizio 2021 relativamente alla partecipazione allo stesso è pari ad euro 0,00 (per ulteriori dettagli si rinvia alla successiva Tabella 2).

In merito Piano di Stock Options 2020-2027, si ricorda che la dott.ssa Silvia de' Longhi non rientra tra i beneficiari dello stesso.

La dott.ssa Silvia de' Longhi ha poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Relazione alla quale si rinvia.

Alla dott.ssa Silvia de' Longhi sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente ad euro 10.177,00.

Sulla base degli elementi sopra indicati e di quanto addizionalmente esposto nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, la remunerazione fissa corrisposta per l'esercizio 2021 alla dott.ssa de' Longhi è risultata essere pari

al 91,1% della remunerazione variabile complessivamente maturata (costituita dall'MBO 2021 e dalla quota di remunerazione variabile di competenza dell'esercizio relativa al piano LTI Cash 2021-2023).

\*/\*

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione maturata dagli Amministratori Esecutivi nell'esercizio 2021, in aggiunta a quanto sopra indicato si precisa che, stante la decisione aziendale di non comunicare al pubblico dati previsionali per ragioni di riservatezza e confidenzialità, non è fornita disclosure dei target definiti nelle MBO 2021 e nel Piano LTI Cash 2021-2023 riservati agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tali informazioni sono indicative e rivelatrici di scelte strategiche e commerciali della Società e, come tali, se comunicate al pubblico, potrebbero essere utilizzate dalla concorrenza arrecando pregiudizio al business della Società.

I risultati raggiunti per quanto riguarda gli indicatori di performance finanziari previsti dalle MBO 2021 (ricavi netti, EBITDA e cash flow operativo) sono risultati tutti ampiamente superiori rispetto ai target fissati.

Per quanto riguarda gli obiettivi non finanziari, legati ad attività e progetti straordinari 2021 riconducibili in parte alla strategia di sostenibilità della Società, il CRN nelle riunioni del 21 febbraio e del 7 marzo 2022 ha esaminato le attività condotte ed i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati.

Sulla base della proposta complessiva formulata dal CRN, in data 10 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la maturazione dei bonus relativi alle MBO 2021 nelle misure precedentemente indicate.

In data 10 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato i risultati relativi all'esercizio 2021.

Sulla base di detti risultati la società ha accantonato a bilancio le somme citate in precedenza con riferimento alla partecipazione al piano LTI Cash 2021-2023 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e della Chief Corporate Services Officer. Dette somme corrispondono all'ammontare massimo previsto dal regolamento del piano. L'erogazione di detti bonus di competenza dell'esercizio 2021 è differita al 2024 e risulta subordinata all'avverarsi delle condizioni indicate nel regolamento del piano citato.

Inoltre, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica 2021 approvata, le somme maturate dal dott. Massimo Garavaglia e dalla dr.ssa Silvia de' Longhi, sono assoggettate:

- ad un parziale differimento limitatamente alla componente variabile di medio/lungo termine derivante dal Piano LTI Cash 2021-2023 e dai Piani di Stock Options;
- all'applicazione, a livello contrattuale, di meccanismi di correzione ex post che prevedono la eventuale restituzione, in tutto o in parte, delle somme corrisposte (c.d. *claw-back*), ovvero la non erogazione di remunerazioni maturate ma non ancora erogate (c.d. *malus*), qualora esse siano state determinate sulla base di dati che nei successivi tre anni si siano rivelati manifestamente errati, o frutto di manipolazioni o di condotte illecite.

Nell'esercizio 2021: (i) non sono state applicate da parte della Società le clausole di "claw-back" e di "malus" contemplate dalla Politica 2021; (ii) non essendo intervenuta alcuna cessazione dalla carica e/o dal rapporto di lavoro di Amministratori e di Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, non sono state deliberate e/o erogate relative indennità; (iii) non sono state deliberate da parte del Consiglio di Amministrazione deroghe alla Politica 2021 in presenza di Circostanze Eccezionali.

\*/\*

Di seguito è rappresentato per ciascun Amministratore Esecutivo il *paymix* relativo alla remunerazione totale maturata nell'esercizio 2021; al riguardo si precisa che i valori relativi alle diverse componenti (i.e. fisso, variabile a breve termine e variabile a medio/lungo termine) sono quelli indicati nelle Tabelle 1, 2 e 3b riportate nella Parte Seconda della presente Sezione della Relazione alle quali si rinvia.

Ruolo	Fisso	VAR B/T	VAR ML/T	Totale
Presidente	100%	0%	0%	100%
Vice Presidente	100%	0%	0%	100%
Amministratore Delegato e Direttore Generale	26%	25%	49%	100%
Chief Corporate Service Officer	48%	21%	31%	100%

## 2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2021

Nel corso dell'esercizio 2021 il Collegio Sindacale della Società è risultato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- CESARE CONTI (con funzione di Presidente) PAOLA MIGNANI e ALBERTO VILLANI.

L'Assemblea del 30 aprile 2019 ha fissato, per il triennio 2019-2021 il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale in euro 61.900,00 lordi e il compenso di ciascuno dei due sindaci effettivi in euro 41.300,00 lordi.

La dott.ssa Paola Mignani e il dott. Alberto Villani hanno poi percepito altri compensi dalle controllate per gli incarichi di sindaco ivi ricoperti, indicati e meglio precisati nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione alla quale si rinvia.

## 3. Compensi dei dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2021

In applicazione della Politica 2021 approvata, gli ulteriori cinque Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- i. hanno complessivamente percepito a titolo di **componente fissa** annuale londa l'importo di euro 1.615.898,00 lordi in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti di una società del Gruppo (di cui 50.000,00 a titolo di patto di non concorrenza);
- ii. hanno complessivamente maturato a titolo di **componente variabile** annuale londa (MBO) l'importo di euro 977.219,00 lordi in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società nonché, limitatamente ad uno di questi, di CEO di una controllata estera (a fronte di un potenziale a target di euro 484.770,00 lordi fino ad un massimo di 969.539,00 euro lordi inclusi "overachievement" approvati per l'anno 2021);
- iii. hanno complessivamente maturato a titolo di **componente variabile** a medio/lungo termine i seguenti compensi:
- euro 1.544.960,00 lordi in relazione all'ammontare accantonato del sistema LTI Cash 2021-2023 di competenza dell'esercizio 2021;

- euro 1.454.212,00 lordi di competenza dell'esercizio relativi al *fair value* del piano di Stock Options 2020-2027;

Per quanto riguarda la componente variabile a medio /lungo termine si precisa inoltre che, alla data della presente Relazione i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno esercitato n. 174.211 opzioni delle n. 710.000 opzioni attribuite con riferimento al Piano di Stock Options 2016-2022. Essendo ormai terminati i due periodi di *vesting* previsti dal suddetto Piano, il *fair value* di competenza dell'esercizio 2021 relativamente alla partecipazione allo stesso è pari ad euro 0,00 (per ulteriori dettagli si rinvia alla successiva Tabella 2).

Per quanto riguarda le componenti variabili della remunerazione maturate dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2021, valgono le medesime considerazioni sopra evidenziate con riferimento agli amministratori esecutivi.

Per maggiori informazioni in merito alla remunerazione corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società nel corso dell'esercizio 2021, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica 2021, si rinvia ai dati cumulativi indicati nelle tabelle della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione.

Inoltre ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore complessivo equivalente ad euro 307.833,00.

Sulla base degli elementi sopra indicati e di quanto addizionalmente esposto nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, la remunerazione fissa corrisposta per l'esercizio 2021 cumulativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategica è risultata essere pari al 40,6% della remunerazione variabile complessivamente maturata (costituita dall'MBO 2021 e dalla quota di remunerazione variabile di competenza dell'esercizio relativa al piano *LTI Cash 2021-2023* ed al *fair value* del Piano di Stock Options 2020-2027).

Di seguito è rappresentato il *paymix* relativo alla remunerazione totale maturata complessivamente dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2021; al riguardo si precisa che i valori relativi alle diverse componenti (i.e. fisso, variabile e breve termine e variabile a medio/lungo termine) sono quelli indicati nelle Tabelle 1, 2 e 3b riportate nella Parte Seconda della presente Sezione della Relazione alle quali si rinvia.

Ruolo	Fisso	VAR B/T	VAR ML/T	Totale
N. 5 dirigenti	29%	17%	54%	100%

#### 4. Informativa di confronto per gli ultimi 5 anni

Nelle tabelle indicate è indicata l'informativa di confronto per gli ultimi 5 anni tra la variazione annuale della remunerazione totale degli amministratori e dei sindaci rispetto ai risultati della società nonché alla remunerazione annua linda media dei dipendenti.

Ai fini di una più efficace comparazione di tali andamenti è stata utilizzata una rappresentazione per numeri indice (v. *infra* Tabella A) prevedendo anche una rappresentazione grafica degli stessi (v. *infra* Tabella B).

La remunerazione del Presidente, degli Amministratori non esecutivi nonché dei componenti del Collegio Sindacale non prevede componenti variabili ed è rimasta costante durante l'intero arco temporale considerato.

A decorrere dall'esercizio 2021 la remunerazione del Vice Presidente (nonché Amministratore Delegato fino al 30 aprile 2020) non prevede componenti variabili di breve e medio lungo termine, fatto salvo per la sua partecipazione al Piano di Stock Options 2016-2022 (il cui *fair value* non è incluso nella rappresentazione).

In considerazione del fatto che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è in carica dal 1° maggio 2020 e che, pertanto, nel 2020 ha percepito la remunerazione limitatamente a 8 mesi (maggio-dicembre), l'informativa di confronto fornita in relazione alla sua remunerazione per l'anno 2020 è stata considerata, sia con riguardo alla componente fissa che a quella variabile, ipotizzando lo svolgimento dell'incarico per l'intero anno (12 mesi anziché 8). Inoltre, detta remunerazione ricomprende solo a partire dal 2021 il valore relativo al Piano *LTI Cash 2021-2023* approvato nel corso dell'anno ma parte delle condizioni pattuite al momento della nomina come Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La remunerazione della *Chief Corporate Services Officer* (che è anche membro del Consiglio di Amministrazione) è stata rappresentata considerando tutte le componenti fisse della remunerazione (esclusi i benefit non monetari), le somme percepite a titolo di componente variabile annuale (MBO) e quelle a titolo di componente variabile a medio termine limitatamente alla partecipazione al piano *LTI Cash 2021-2023*. È stato invece escluso così come nell'anno precedente il *fair value* del Piano di Stock Options 2016-2022.

Relativamente ai dati delle retribuzioni sottostanti agli indici riportati nella Tabella A, si precisa quanto segue:

- la remunerazione degli Amministratori non Esecutivi comprende il compenso annuale lordo attribuito dall'Assemblea a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati per il triennio 2019-2021, mentre non ricomprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai comitati endoconsiliari;
- l'andamento della remunerazione della *Chief Corporate Services Officer* è il risultato della sua nomina nel ruolo nel corso del secondo semestre del 2016 e riflette l'evoluzione del suo pacchetto retributivo nel tempo, con la partecipazione al Piano di Stock Options 2016-2022 (nel 2016), l'introduzione di una componente variabile annuale (nel 2018) e la partecipazione ai sistemi di incentivazione a medio lungo termine *LTI Cash* (dal 2018). Seppure non incluse nella rappresentazione, la *Chief Corporate Services Officer* dal 2016 risulta tra i beneficiari del Piano di Stock Options 2016-2022. Tenuto conto di ciò, le informazioni relative alla CCSO sono state incluse nella Tabella A mentre non sono rappresentate nella Tabella B;
- la retribuzione annua media linda dei dipendenti è stata calcolata tenendo conto:
  - della retribuzione mensile spettante (su base equivalente a tempo pieno), per le mensilità retributive erogate;
  - ipotizzando la presenza per l'intero esercizio con riferimento al personale assunto e/o cessato in corso di anno;
  - dei compensi ricorrenti erogati (quali le somme relative a patti di non concorrenza);
  - di componenti variabili quali maggiorazioni e indennità, lavoro straordinario, premio di risultato, MBO, eventuali premi *una tantum*.

Relativamente ai dati di ricavi netti ed EBITDA, il loro andamento nel 2021 riflette l'acquisizione di *Capital Brands Holdings inc.*, con effetto dal 1° gennaio 2021 e l'ingresso nel perimetro di consolidamento del



Gruppo De' Longhi, del gruppo svizzero Eversys con effetto dal 1° aprile 2021).

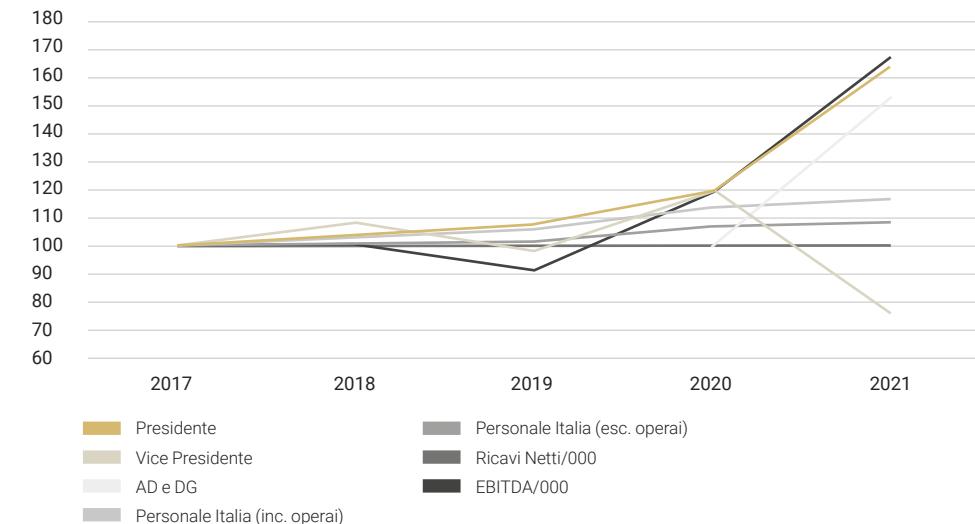
Considerato che la Società è una *holding* di partecipazioni, con l'obiettivo di fornire una rappresentazione più significativa degli andamenti citati, i dati retributivi del personale si riferiscono al personale dipendente delle società italiane del Gruppo (rappresentati nelle due versioni, includendo ed escludendo il personale operaio).

Infine, i dati relativi a ricavi netti ed EBITDA sono tratti dai bilanci consolidati approvati dal Consiglio di Amministrazione.

**Tabella A: informativa per numeri indice**

Anno	2017	2018	2019	2020	2021
Presidente/CdA/Collegio sindacale	100	100	100	100	100
Vice Presidente	100	108	98	119	76
AD e DG			100	152	
Personale Ita (inc. operai)	100	104	106	113	116
Personale Ita (esc. operai)	100	102	101	107	108
Ricavi netti/000	100	105	107	119	163
EBITDA/000	100	101	91	118	166

**Tabella B: informativa per numeri indice**



## 5. Informativa rispetto al voto espresso dall'assemblea sulla Sezione II della relazione dell'esercizio precedente

Come evidenziato nella tabella di seguito riportata, l'Assemblea del 21 aprile 2021 si è espressa positivamente con riguardo alla Sezione II della Relazione 2021.

### 2.2 Voto consultivo sui "Compensi corrisposti nell'esercizio 2020" indicati nella Sezione II, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del D. Lgs. n. 58/98

	N. Azionisti (in proprio o per delega)	N. Voti	% su voti presenti o rappresentanti	% su totale diritti di voto
Favorevoli	389	217.262.316	96,302653	87,651691
Contrari	152	8.262.342	3,662326	3,333336
Astenuti	5	79.009	0,035021	0,031875
Non Votanti	0	0	0,000000	0,000000
<b>Totale</b>	<b>546</b>	<b>225.603.667</b>	<b>100,000000</b>	<b>91,016902</b>

Nell'ottica di migliorare ulteriormente la *disclosure* dell'informativa in materia di remunerazione del proprio *management* anche tenuto conto degli obblighi normativi introdotti dalla Consob in recepimento della SHRD 2, la presente Sezione II della Relazione è stata predisposta prestando particolare attenzione a fornire una rappresentazione dettagliata, nonché chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nel corso del 2021 agli Amministratori, ivi compreso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dando evidenza della conformità della stessa ai contenuti della Politica 2021 approvata dall'Assemblea.

Tale rappresentazione è stata predisposta con l'ulteriore scopo di evidenziarne sia la coerenza e congruità con la Politica 2021 approvata dall'Assemblea, che il modo in cui le diverse componenti della Politica hanno contribuito al raggiungimento dei risultati aziendali nel 2021 come pure ai risultati previsti nel primo anno del *mid-term plan* 2021-2023.

Al riguardo si rimanda altresì alle informazioni di confronto per gli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei componenti degli organi sociali rispetto ai risultati della Società, nonché della remunerazione annua lorda media dei dipendenti, incluse al precedente paragrafo 4 della Parte Prima della presente Sezione II della Relazione.

# P

## Parte Seconda

Nelle Tabelle di cui alla presente seconda parte della Sezione II della relazione sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.

Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, e 3B sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2021 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, o di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

### **1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2021**

Nella Tabella di seguito riportata sono indicati i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e a quelli del Collegio Sindacale nonché agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

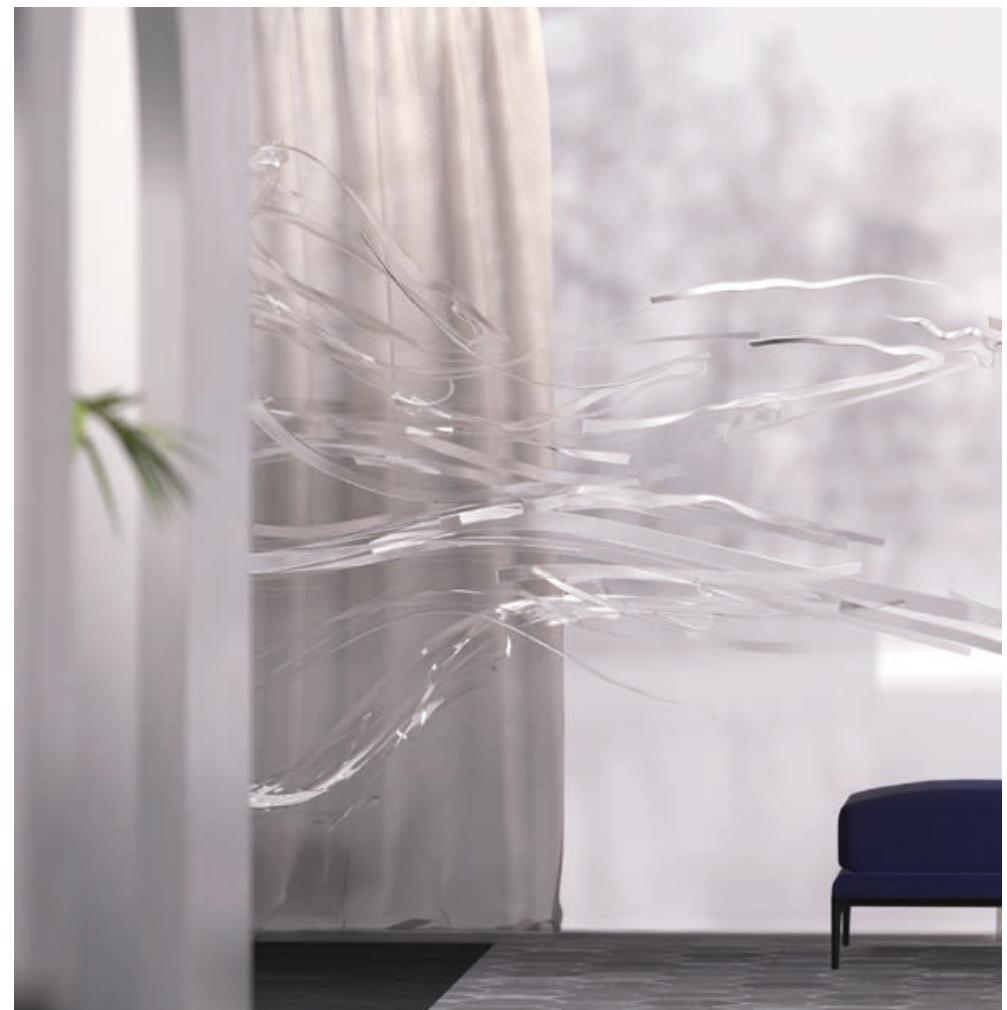


Tabella 1 - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo in cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe de' Longhi	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021			€ 45.000 (a) € 1.255.000 (b)					€ 1.300.000	
(I) Compensi della società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate						€ 300.000 (a)					€ 300.000	
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 1.600.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 1.600.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
Fabio de' Longhi	Vice Presidente e DRS	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021			€ 45.000 (a) € 585.000 (b) € 320.000 (c)		€ 24.089 (m)			€ 974.089	
(I) Compensi della società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate						€ 150.000 (a)					€ 150.000	
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 1.100.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 24.089</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 1.124.089</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>

## Tabella 1 - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

**Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2021).**

Tabella 1 - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2021).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo in 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 cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luisa Maria Virginia Collina	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 45.000 <sup>(a)</sup>		€ 4.000					€ 49.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											€ 0	
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 45.000</b>		<b>€ 4.000</b>		<b>€ 0</b>		<b>€ 0</b>	<b>€ 49.000</b>	
Renato Corrada	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 45.000 <sup>(a)</sup>		€ 12.000					€ 57.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											€ 0	
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 45.000</b>		<b>€ 12.000</b>		<b>€ 0</b>		<b>€ 0</b>	<b>€ 57.000</b>	
Silvia de' Longhi	Consigliere e Dirigente con Responsabilità Strategiche	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 45.000 <sup>(a)</sup> € 180.000 <sup>(c)</sup>		€ 141.120 <sup>(f)</sup> € 204.800 <sup>(i)</sup>		€ 7.679 <sup>(m)</sup>			€ 193.799 € 384.800	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 30.000 <sup>(a)</sup> € 60.000 <sup>(c)</sup>				€ 2.498 <sup>(m)</sup>			€ 32.498 € 60.000	
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 315.000</b>		<b>€ 0</b>	<b>€ 345.920</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 10.177</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 671.097</b>	

Tabella 1 - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2021).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo in 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 cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Carlo Garavaglia	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 45.000 <sup>(a)</sup>		€ 18.000				€ 63.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 45.000</b>		<b>€ 18.000</b>		<b>€ 0</b>		<b>€ 63.000</b>		<b>€ 0</b>
Cristina Pagni	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 45.000 <sup>(a)</sup>		€ 42.000				€ 87.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 45.000</b>		<b>€ 42.000</b>		<b>€ 0</b>		<b>€ 87.000</b>		<b>€ 0</b>
Stefania Petruccioli	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 45.000 <sup>(a)</sup>		€ 39.000				€ 84.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 45.000</b>		<b>€ 39.000</b>		<b>€ 0</b>		<b>€ 84.000</b>		<b>€ 0</b>

Tabella 1 - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2021).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
						Compensi variabili non equity							
Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro			
Giorgio Sandri	Consigliere	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021										
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 45.000							€ 45.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											€ 0		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 45.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 45.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	
Cesare Conti	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021										
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 61.900		€ 42.000					€ 61.900		
(II) Compensi da controllate e collegate											€ 0		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 61.900</b>	<b>€ 42.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 61.900</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	
Paola Mignani	Sindaco Effettivo	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021										
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 41.300		€ 39.000					€ 41.300		
(II) Compensi da controllate e collegate						€ 29.000					€ 29.000		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 70.300</b>	<b>€ 39.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 70.300</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	

**Tabella 1 - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti**

**Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2021).**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo in 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 cessaz. del rapporto di lavoro
Alberto Villani	Sindaco Effettivo	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 41.300 <sup>(a)</sup>						€ 41.300		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 43.500 <sup>(a)</sup>						€ 43.500		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 84.800</b>		<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 84.800</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
N. 5	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 61.900 <sup>(a)</sup>		€ 42.000				€ 61.900		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0		
<b>(III) Totale</b>				<b>€ 61.900</b>		<b>€ 42.000</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 61.900</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>
Paola Mignani	Sindaco Effettivo	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 1.468.000 <sup>(c)</sup>		€ 923.473 <sup>(f)</sup>		€ 81.308 <sup>(m)</sup>		€ 1.454.212 <sup>(n)</sup>		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 50.000 <sup>(d)</sup>		€ 1.544.960 <sup>(i)</sup>						
(III) Totale				<b>€ 1.615.898</b>		<b>€ 0</b>	<b>€ 2.522.179</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 307.833</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 1.454.212</b>

**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 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) patto di non concorrenza in relazione al rapporto di 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;
- (e) emolumenti relativi al mandato di CEO di una controllata della Società. Si precisa al riguardo che tali emolumenti sono erogati in quattro rate trimestrali nei mesi di gennaio, aprile, luglio e ottobre di ciascun anno;
- (f) MBO anno 2021 relativa al rapporto di lavoro dipendente, ancorché non corrisposta;
- (g) MBO anno 2021 relativa al mandato di Amministratore Delegato e Direttore Generale, ancorché non corrisposta;
- (h) MBO anno 2021 relativa al mandato di CEO di una controllata estera, ancorché non corrisposta;
- (i) LTI Cash 2021-2023, ancorché non corrisposta;
- (l) consulenza in materia di e-commerce e digital;
- (m) benefici non monetari relativi al mandato di amministratore e/o al rapporto di lavoro dipendente;
- (n) fair value riferito al piano di Stock Options 2020-2027

2. Stock-options assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilita' strategiche

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le stock-options assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## Tabella 2 - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
(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																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Options 2016-2022 (Delibera CdA 28 luglio 2016)	150.000	euro 20,4588	da maggio 2019 a dicembre 2022				796.080							150.000	0
			150.000	euro 20,4588	da maggio 2020 a dicembre 2022				787.320							150.000	0
<b>(II) Totale</b>			<b>300.000</b>						<b>1.583.400</b>							<b>300.000</b>	
Massimo Garavaglia	Amministratore Delegato e Direttore Generale																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Options 2020-2027 (Delibera CdA 27 aprile 2020)	400.000	euro 16,982	da maggio 2023 a dicembre 2027				1.771.320							400.000	584.568
			400.000	euro 16,982	da maggio 2024 a dicembre 2027				1.751.920							400.000	434.410
<b>(II) Totale</b>			<b>800.000</b>						<b>3.523.240</b>							<b>800.000</b>	<b>1.018.977</b>

Tabella 2 - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
(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 (*)
Silvia de' Longhi	Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Options 2016-2022 (Delibera CdA 28 luglio 2016)	85.000	euro 20,4588	da maggio 2019 a dicembre 2022		451.112			85.000,00	euro 20,4588	euro 33,69 *					85.000	0
		85.000	euro 20,4588	da maggio 2020 a dicembre 2022		446.148											
<b>(II) Totale</b>		<b>170.000</b>				<b>897.260</b>									<b>85.000</b>		
Numero 5	Dirigenti con Responsabilità Strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Options 2016-2022 (Delibera CdA 28 luglio 2016)	230.839	euro 20,4588	da maggio 2020 a dicembre 2022		1.973.094			174.211,00	euro 20,4588	euro 38,18 **					56.628	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Options 2020-2027 (Delibera CdA 27 aprile 2020)	555.000	euro 16,982	da maggio 2023 a dicembre 2027		2.506.353										555.000	835.703
		555.000	euro 16,982	da maggio 2024 a dicembre 2027		2.475.176										555.000	618.509
<b>(II) Totale</b>		<b>1.340.839</b>				<b>6.954.623</b>			<b>174.211</b>						<b>1.166.628</b>	<b>1.454.212</b>	

**NOTE**

\* prezzo medio ponderato nei gg, in cui le opzioni sono state assegnate ai DRS, ricompreso tra un minimo di euro 30,74 ed euro 39,58

\*\* prezzo medio ponderato nei gg, in cui le opzioni sono state assegnate ai DRS, ricompreso tra un minimo di euro 25,92 ed euro 39,85

### 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 2021 ai componenti dell'organo di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

**Tabella 3B - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emissenti**

#### Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	(2)						(3)	(4)		
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti						
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)				
Nome e cognome	Carica	Piano	Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti		Altri Bonus		
Fabio de' Longhi	Vice Presidente	Piano LTI Cash 2018-2020 (a) delibera di attribuzione: CdA 31 luglio 2018 delibera di maturazione: CdA 11 marzo 2021							€ 578.560			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>			<b>€ 0</b>	<b>€ 578.560</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>		

#### NOTE

- (a) componente variabile differita e subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance espressamente predeterminati
- (b) il valore in colonna (3)(B) è pari al valore accantonato nei precedenti esercizi a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed erogato nell'esercizio 2021 relativamente al Piano LTI Cash 2018-2020

Tabella 3B - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	(2)				(3)			(4)	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti					
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	Altri Bonus		
Massimo Garavaglia	Amministratore Delegato e Direttore Generale	MBO 2021 riferita al mandato di Amministratore Delegato delibera attribuzione CdA 11 marzo 2021 delibera maturazione CdA 10 marzo 2022	€ 1.255.000								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021 riferita al mandato di Direttore Generale delibera attribuzione CdA 11 marzo 2021 delibera maturazione CdA 10 marzo 2022	€ 500.000								
		Piano LTI Cash 2021-2023 (a) delibera di attribuzione: Cda 29 luglio 2021		€ 2.400.000	2024						
(II) Compensi da controllate e collegate											
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 1.755.000</b>	<b>€ 2.400.000</b>			<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 0</b>	

**NOTE**

- (a) componente variabile differita e subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance espressamente predeterminati  
 (b) il valore in colonna (2)(B) è pari all'accantonamento di bilancio del bonus maturato per l'esercizio 2021 relativamente al Piano LTI Cash 2021-2023 a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati

Tabella 3B - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	(2)				(3)			(4)	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti					
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	Altri Bonus		
Silvia de' Longhi	Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano MBO 2020 rif. al rapporto di lavoro dip. come DRS delibera attribuzione CdA 11 marzo 2021 delibera maturazione CdA 10 marzo 2022		€ 141.120							
		Piano LTI Cash 2018-2020 (a) delibera di attribuzione: CdA 31 luglio 2018 delibera di maturazione: CdA 11 marzo 2021					€ 216.960				
		Piano LTI Cash 2021-2023 (b) delibera di attribuzione: CdA 29 luglio 2021		€ 204.800	2024						
	(II) Compensi da controllate e collegate	Piano LTI Cash 2018-2020 (a) delibera di attribuzione: CdA 31 luglio 2018 delibera di maturazione: CdA 11 marzo 2021				€ 216.960					
	<b>(III) Totale</b>			<b>€ 141.120</b>	<b>€ 204.800</b>			<b>€ 433.920</b>			

**NOTE**

- (a) componente variabile differita e subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance espressamente predeterminati
- (b) il valore in colonna (2)(B) è pari all'accantonamento di bilancio del bonus maturato per l'esercizio 2021 relativamente al Piano LTI Cash 2021-2023 a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati
- (c) il valore in colonna (3)(B) è pari al valore accantonato nei precedenti esercizi a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed erogato nell'esercizio 2021 relativamente al Piano LTI Cash 2018-2020

Tabella 3B - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti

## Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	(2)				(3)			(4)	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti					
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	Altri Bonus		
N. 5 Dirigenti	Dirigenti con Responsabilità Strategiche										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2020 riferita al rapporto di lavoro come DRS		€ 916.859								
	Piano LTI Cash 2018-2020 (a) delibera di attribuzione: CdA 31 luglio 2018 delibera di maturazione: CdA 11 marzo 2021								€ 2.871.782		
	Piano LTI Cash 2021-2023 (b) delibera di attribuzione: CdA 29 luglio 202		€ 1.544.960		2024						
(II) Compensi da controllate e collegate	MBO 2020 riferita al mandato di CEO		€ 53.746								
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 970.605</b>	<b>€ 1.544.960</b>				<b>€ 2.871.782</b>			

## NOTE

- (a) componente variabile differita e subordinata al raggiungimento di obiettivi di performance espressamente predeterminati
- (b) il valore in colonna (2)(B) è pari all'accantonamento di bilancio del bonus maturato per l'esercizio 2021 relativamente al Piano LTI Cash 2021-2023 a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati
- (c) il valore in colonna (3)(B) è pari al valore accantonato nei precedenti esercizi a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed erogato nell'esercizio 2021 relativamente al Piano LTI Cash 2018-2020

#### 4. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2021

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2020 - 31 dicembre 2021 nella De' Longhi S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2021, da amministratori, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche 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 del Consiglio di Amministrazione	De'Longhi S.p.A.	1.790.000		1.760.000	30.000
Fabio de' Longhi	Vice Presidente Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche	De'Longhi S.p.A.	321.855 <sup>(a)</sup>			321.855 <sup>(a)</sup>
Massimo Garavaglia	Amministratore Delegato (CEO) e Direttore Generale	De'Longhi S.p.A.	20.500	3.300		23.800
Giorgio Sandri	Consigliere	De'Longhi S.p.A.	20.750 <sup>(b)</sup>		20.750 <sup>(b)</sup>	
N.2	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	De'Longhi S.p.A.		1.950		1.950

#### NOTE

(a) Di cui 100.000 possedute dal coniuge.

(b) Di cui 5.750 possedute dal coniuge.

---

DēLonghi Group |  KENWOOD BRAUN nutribullet. 