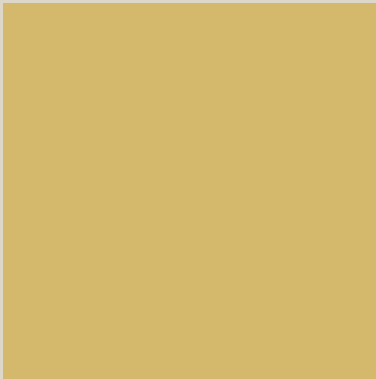
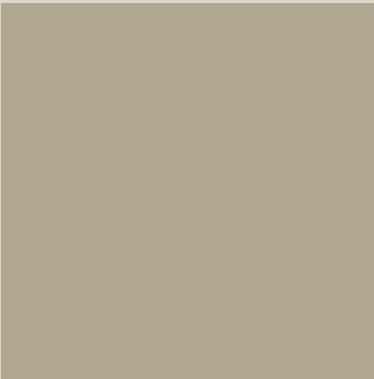


DēLonghi Group

2026

2025



SOMMARIO

01

DEFINIZIONI	4
EXECUTIVE SUMMARY	6
PREMESSA	9
SEZIONE I - POLITICA IN PER L'ESERCIZIO 2026	10
1. Finalità e Principi della Politica	11
1.1 Finalità	11
1.2 Principi Generali	12
1.3 Ambito di applicazione e durata	12
1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	12
2. La Governance del processo di remunerazione	13
2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti	13
2.2 Il Comitato Remunerazioni e Nomine	15
2.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica	18
2.4 Processo per la definizione e l'approvazione della Politica	18
3. Descrizione della Politica	19
3.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	19
• 3.1.1 Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi	19

• 3.1.2 Remunerazione del Presidente e del Vice Presidente	19
• 3.1.3 Remunerazione degli Amministratori esecutivi	19
Amministratore Delegato	20
3.2 Remunerazione del Direttore Generale	21
3.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	22
• 3.3.1 Remunerazione del Dirigente Preposto	22
3.4 Remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit	23
3.5 Incentivi a breve termine: la componente variabile annuale (MBO)	23
3.6 Incentivi a medio/lungo termine	25
Piano di Performance Shares 2024-2026	25
3.7 Benefit non monetari	28
3.8 Trattamenti previsti in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro	28
• 3.8.1 Indennità	28
• 3.8.2 Effetti sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa	28
• 3.8.3 Benefits non monetari – contratti di consulenza	29
3.9 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	29
3.10 D deroghe consentite alla presente Politica	29

02

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2025 ED ALTRE INFORMAZIONI

Parte Prima

1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2025	31
• a) Compensi degli Amministratori non Esecutivi	32
• b) Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica sino al 30 aprile 2025	32
• c) Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato	32
• d) Compensi del Vice Presidente in carica dal 30 aprile 2025 che nel corso del 2025 ha ricoperto il ruolo di Chief Corporate Services Officer di Gruppo	32
• e) Compensi del Direttore Generale	33
2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2025	34
3. Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2025	35
4. Informativa di confronto per gli ultimi cinque anni	36
5. Informativa rispetto al voto espresso dall'Assemblea sulla Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente	38

Parte Seconda

1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2025	40
Tabella 1 – All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	40
2. Stock-options assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	47
Tabella 2 – All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	47
3. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option a favore di componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	48
Tabella 3A – All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	48
4. Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	50
Tabella 3B – All. 3A, Schema 7-bis - Regolamento Emittenti	50
5. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di Controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2025	52
Tabella 1 – All. 3A, Schema 7-ter - Regolamento Emittenti	52

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

Amministratore Delegato o AD: Il *Chief Executive Officer* di De'Longhi S.p.A. e del Gruppo. Alla data della presente Relazione tale ruolo è ricoperto dal dott. Fabio de' Longhi.

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

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

Business Plan 2024-2026: Il *Business Plan* 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18 gennaio 2024.

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 perseguimento 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 o Codice: 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 o DG: Il direttore generale di De'Longhi S.p.A. nominato dal Consiglio di Amministrazione. Alla data della presente Relazione tale ruolo è ricoperto dall'ing. Nicola Serafin.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS: I dirigenti del Gruppo (diversi dal Direttore Generale) 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 ha identificato – nella seduta del 13 marzo 2026 – quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre al Direttore Generale, il *Chief Financial Officer*, la *Chief Information Officer*, la *Chief Marketing Officer*, il *Chief Operations Officer* il *Chief People Officer* e il *Chief Technology and Quality 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 3.5 della Sezione I della presente Relazione.

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



Piano di Sostenibilità De'Longhi: Il piano di sostenibilità del gruppo De'Longhi incluso nel *Business Plan 2024-2026*, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18 gennaio 2024 (reperibile in estratto nel sito internet www.delonghigroup.com, sezione "Sostenibilità" – "Documenti").

Piano di Performance Shares 2024-2026: Il piano di incentivazione a medio/lungo termine basato su strumenti finanziari denominato "Piano di Performance Shares 2024-2026" riservato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ad un ristretto numero di *top manager* del Gruppo De' Longhi approvato dall'Assemblea del 19 aprile 2024.

Politica di Remunerazione o Politica: La politica annuale in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, approvata per l'esercizio 2026 dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2026 su proposta del CRN, sentito il parere del Collegio Sindacale, che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2026.

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, aggiornate, da ultimo, in data 6 febbraio 2025.

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 Annuale 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 il Direttore Generale e 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.



Executive Summary

01

SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2026

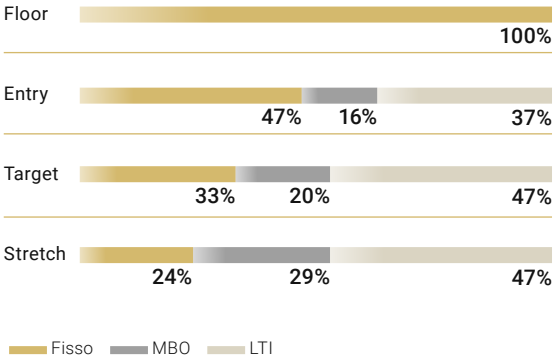
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPONDI NELL'ESERCIZIO 2025 ED ALTRE INFORMAZIONI

Retribuzione/ Componente Fissa		Garantire un’adeguata e certa remunerazione di base per l’attività ricompensando 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 copertura/eccellenza dimostrato/raggiunto e la qualità della prestazione. Rispetta i principi di equità, pari opportunità e non discriminazione. Deve assicurare equità interna e competitività rispetto al mercato esterno, per attrarre e trattenere le risorse chiave. Fissata in base a contratto individuale nel rispetto di eventuali contratti nazionali. Può essere soggetta a revisione annuale.			
Presidente e AD - VP - DG - DRS					
Valore in funzione della posizione.					
Patto di non concorrenza		Divieto di prestare attività di qualsivoglia natura a favore di concorrenti della Società e del Gruppo Divieto di distrazione di dipendenti della Società e del Gruppo Divieto di storno di clienti della Società e del Gruppo			
Dirigenti della Società					
Corrispettivo definito in relazione agli obblighi previsti da patto (durata, ambito territoriale di applicazione, ampiezza dei vincoli).					
Retribuzione Variabile Annuale (MBO)		Riconosce i risultati conseguiti, stabilendo un collegamento tra compensi e performance. Gli incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di performance finanziari e non finanziari, inclusi obiettivi ESG, approvati dal CdA su proposta del CRN, sentito il Collegio Sindacale, collegati agli obiettivi del budget annuale. Sono previsti meccanismi di stretch target/overachievement di obiettivi chiave per la Società che premiano il raggiungimento di risultati di eccellenza, superando gli obiettivi definiti.			
AD, DG		AD in relazione a ruolo DRS della Società		DRS	
AD: 75% della Retribuzione Fissa fino ad un massimo del 150% della stessa DG: 50% della Retribuzione Fissa fino ad un massimo del 100% della stessa		75% della Retribuzione Fissa fino ad un massimo del 150% della stessa		30% della Retribuzione Fissa fino ad un massimo del 60% della stessa	
Ricavi Netti	(40%)	Obiettivi di Gruppo	(30%)	Obiettivi Gruppo	(90%)
EBITDA	(25%)	Ricavi Netti Div. Prof.le	(25%)	KPI finan / non finanziario	(10%)
Free Cash Flow	(20%)	EBITDA Div. Prof.le	(20%)	Per Obiettivi di Gruppo si intende l’insieme degli obiettivi definiti per la MBO del Presidente ed Amministratore Delegato (riferita al mandato di AD) e del Direttore Generale	
ESG KPIs	(15%)	Attività di M&A	(15%)		
Clausola di Clawback / Malus: esercitabile entro 3 anni.					

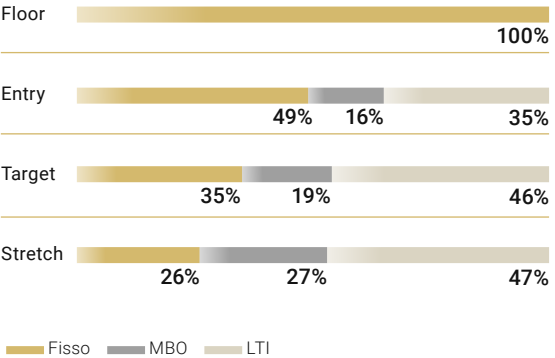
Retribuzione Variabile a lungo termine		Riconoscere i risultati conseguiti in un orizzonte temporale di medio lungo termine, allineando gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti e degli investitori, consentendo di attrarre e trattanere risorse di talento e qualità
Piano di Performance Shares 2024-2026		
Approvato dall'Assemblea del 19 aprile 2024, premia il raggiungimento degli obiettivi di performance previsti nonché l'apprezzamento del valore del titolo De'Longhi su Euronext Milan		Beneficiari: l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale ed un ristretto numero di Top Manager del Gruppo De'Longhi
Numero di azioni assegnate: in funzione di moltiplicatori dei compensi fissi 2024 definiti con riferimento al ruolo ricoperto		
Obiettivi di performance: finanziari e non finanziari predeterminati e misurabili da raggiungere nel triennio 2024-2026 per la maturazione del diritto a riceve azioni della società a titolo gratuito		Periodo di "Holding" A fronte della vendita con la modalità c.d. "sell to cover" è previsto un Periodo di Holding della durata di 24 mesi sul 50% delle Azioni Nette, durante il quale le suddette non potranno essere trasferite e/o cedute
Obiettivi di Performance		
EBITDA Cumulato	(35%)	
Ricavi Cumulati	(35%)	
Free Cash Flow Cumulato	(20%)	
TSR DLG vs TSR FTSE Mid Cap	(10%)	
Fattore di Correzione		
Obiettivi ESG	-15% / neutral / +15%	
Cap PPS 2024-2026	(140%)	
Benefit non monetari		Parte del pacchetto retributivo, è finalizzato a migliorare il benessere dei beneficiari ed eventualmente di loro familiari, tenuto conto anche delle condizioni individuali dei singoli.
Dirigenti della Società		
Auto aziendale Assicurazione Spese Mediche Integrativa FASI Copertura assicurativa Rischi Viaggio Copertura assicurativa per IPM Eventuale messa a disposizione alloggio Eventuale rimborso spese scolastiche figli		

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
Presidente e AD - VP	DG	DRS (incluso il Presidente ed Amministratore Delegato in relazione al suo rapporto di lavoro quale DRS della Società)
Non prevista	In caso di cessazione ad iniziativa aziendale per ragioni oggettive: indennità pari a 24 mensilità di retribuzione, comprensiva del diritto al preavviso, calcolata tenendo conto del TEI (Trattamento Economico Individuale) quale dirigente della Società e della media di quanto percepito a titolo di MBO negli ultimi tre anni del rapporto di lavoro. Successivamente al 31 luglio 2025 non è previsto ulteriore conguaglio riferito al Patto di Non Concorrenza in essere	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. In caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società, per il periodo di preavviso e le eventuali indennità supplementari valgono le previsioni del CCNL
PAY-MIX	Mix retributivo tra componente fissa, componente variabile di breve termine e componente variabile di medio lungo termine, determinato al fine di assicurare coerenza e collegamento tra la strategia della Società, la strategia ed i target di sostenibilità rappresentati nel Piano della Sostenibilità e gli obiettivi di performance a cui è legata la maturazione dei sistemi di incentivazione variabile in essere, al fine di assicurare il perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a medio lungo termine degli azionisti ed al successo sostenibile della Società	

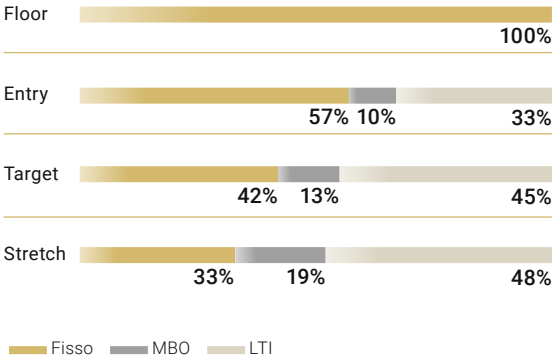
AD



DG



DRS



Note: (i) la remunerazione fissa dell'AD, del DG e dei DRS include tutti gli emolumenti fissi di competenza nella Società che redige il bilancio ed i compensi da controllate e collegate; (ii) per tutti i beneficiari di sistemi di incentivazione a medio/ lungo termine (LTI) le % indicate nelle tabelle riflettono i range di assegnazione relativi alla partecipazione al Piano di Performance Shares 2024-2026 approvato dall'Assemblea del 19 aprile 2024 (componente valorizzata avendo a riferimento le target opportunity previste dalla Politica). La rappresentazione non considera i benefici non monetari.

La presente " *munerazione 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 13 marzo 2026, 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 2026 per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Sindaci (fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ.), 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 2025 degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale 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 lorda media dei dipendenti; nella Seconda Parte (i) il dettaglio dei compensi corrisposti o maturati nell'esercizio 2025 a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate 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.

La presente Relazione:

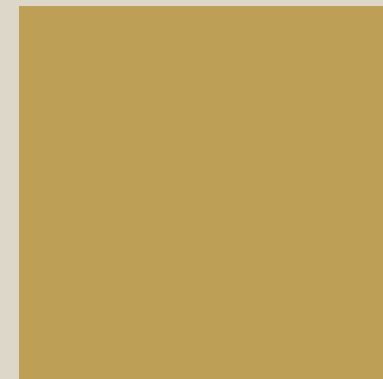
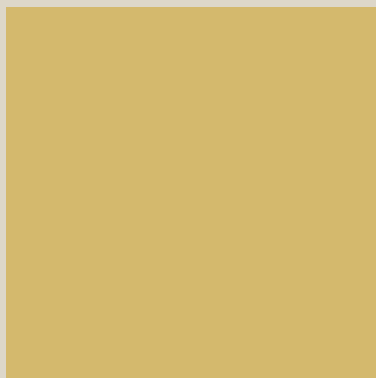
- a.) è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet¹ della Società www.delonghigroup.com (sezione "Governance"–"Organi sociali"– "Assemblea Aprile 2026"), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1INFO consultabile all'indirizzo www.1info.it, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025;
- b.) è poi sottoposta all'Assemblea ai sensi e per gli effetti di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nonché ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13, comma 3, lettera b) del Regolamento OPC e della relativa previsione contenuta nella Procedura OPC.

¹ 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 della Relazione, decorso tale periodo.

01

SEZIONE I

per l'esercizio 2026



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 perseguimento 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, perseguendo 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 perseguimento degli obiettivi a breve, medio e lungo termine, concentrando gli sforzi sulle *performance* industriali del Gruppo, anche ai fini dell'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan;
- (iii) attrarre, motivare, sviluppare e trattenere persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento 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 della Società e del Gruppo De' Longhi.

La Politica di Remunerazione assicura coerenza e collegamento tra:

- la strategia della Società, espressa nel *Business Plan* 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- la strategia nonché i target di sostenibilità (identificati per dare concretezza al proprio impegno in materia) previsti nel De'Longhi Group Sustainability Manifesto (il "**Manifesto di Sostenibilità**"), consultabile nel sito internet della Società www.delonghigroup.com, sezione "Sostenibilità" - "Documenti" - "2025";
- 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 Strategiche.

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 dalla Politica contribuiscano al perseguimento della strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e al successo sostenibile della Società, attraverso la focalizzazione ed incentivazione di amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

STRATEGIA DI GRUPPO - BP2024-2026	MBO 2026	Piano Performance Shares 2024-2026
4 PRINCIPI • Migliorare nei confronti dei concorrenti • Ridistribuire le risorse • Sfruttare gli investimenti • Semplificare	Targets finanziari • Ricavi netti • EBITDA • Free Cash Flow	Targets finanziari • Ricavi netti cumulati • EBITDA cumulato • Free Cash Flow cumulato • TSR DLG vs TSR FTSE Mid Cap Italia
6 STRATEGIC ENABLERS • Sviluppo dei talenti • Sostenibilità • Innovazione • Trasformazione Digitale • Attivazione dei Media e dei Mercati • Eccellenza operativa	Targets ESG • Riduzione dell'impatto sull'ambiente dei prodotti • Certificazione ISO45001 degli stabilimenti produttivi • Programma DE&I: progetto mappatura dei ruoli e pay equity	Targets ESG • certificazione ISO 450001 degli stabilimenti produttivi • Presentazione SBTi targets Scope 1, 2 e 3 e strategia di riduzione delle emissioni • incremento % donne in posizioni di senior management • progetti di efficienza energetica delle macchine da caffè mercati EU • riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti
2 ACCELERATION WORKSTREAMS • E-Commerce • Nutribullet		

1.2. Principi Generali

In considerazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori, incluso l'Amministratore Delegato, del 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 ai comitati endoconsiliari;
- struttura retributiva per gli amministratori con deleghe, incluso l'Amministratore Delegato, per il Direttore Generale e per 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, avendo riguardo anche all'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan;
- coerenza della remunerazione complessiva, per ciascuna tipologia di ruolo, rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe e per significatività del *panel* competitivo selezionato, attraverso specifiche analisi di comparazione retributiva effettuate anche con il supporto di primarie società di consulenza;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e 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 delle *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");
- 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 dei Paesi di riferimento, 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 qualora 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, al 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 ("**Responsabile Internal Audit**").

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 13 marzo 2026, anche tenuto conto della riorganizzazione interna approvata su proposta dell'Amministratore Delegato formulata di concerto con il Direttore Generale, ha identificato con riferimento all'esercizio 2026 quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al Direttore Generale), il *Chief Financial Officer*, la *Chief Information Officer*, la *Chief Marketing Officer*, il *Chief Operations Officer*, il *Chief People Officer* ed il *Chief Technology and Quality Officer*.

La Politica è stata predisposta in linea con i contenuti dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A (schemi 7-bis e 7-ter), nonché dei principi e delle raccomandazioni in tema di remunerazione dettate dal Codice di *Corporate Governance* al quale la Società aderisce; nella definizione della Politica si è inoltre tenuto conto delle raccomandazioni in materia formulate per l'esercizio 2026 dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. e riportate nella lettera del 18 dicembre 2025 inviata al Presidente della Società dal Presidente del comitato medesimo, in allegato al "*XIII Rapporto sull'applicazione del Codice di Autodisciplina*" pubblicato dal Comitato per la *Corporate Governance* il 17 dicembre 2025.

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 2026 ed ha, pertanto, durata annuale.

1.4 Cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di Remunerazione 2026 si pone in sostanziale continuità con quella approvata ed applicata nell'esercizio precedente, dalla quale si discosta con riferimento al perimetro delle deroghe consentite in presenza di circostanze eccezionali ai sensi dell'art. 123-ter del TUF. In tale ambito, la Politica riduce ulteriormente gli spazi di discrezionalità del Consiglio di Amministrazione, prevedendo l'eliminazione dall'elenco degli elementi derogabili dei seguenti profili: (i) l'attribuzione di particolari indennità, in considerazione di condizioni personali e/o di lavoro specifiche; e (ii) la tipologia di *benefit* riconosciuti. Pertanto, anche in presenza di circostanze eccezionali, non è prevista la possibilità di derogare alla Politica al fine di introdurre tali elementi in favore degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e/o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In considerazione dell'ingresso nel Consiglio di Amministrazione del Direttore Generale, si è poi ritenuto opportuno prevedere, nell'ambito della politica di remunerazione degli amministratori esecutivi, la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di escludere il riconoscimento di un compenso aggiuntivo (fisso e/o variabile) in relazione a specifiche deleghe conferite ai consiglieri che intrattengano contestualmente un rapporto di lavoro subordinato con la Società.

2. La Governance del processo

2.1 Gli organi e i soggetti coinvolti

La Politica di 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 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 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) esamina le proposte del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri eventuali amministratori che ricoprono particolari cariche e del Direttore Generale; 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) predispone, 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'informativa 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 e del Direttore Generale 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 e del Direttore Generale, ove prevista;
- h) definisce, su proposta dell'Amministratore Delegato, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione del Responsabile *Internal Audit*, in coerenza con le politiche aziendali;
- i) in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o con 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 "sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi" di cui all'art. 123-ter del TUF e, in particolare, la politica di remunerazione degli amministratori, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché, tenendo conto dell'art. 2042, cod. civ., dei sindaci e, per la presentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio;

- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la conformità complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori, del direttore generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché, tenendo conto dell'art. 2042, cod. civ., dei sindaci, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato per il tramite del Chief People Officer 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) svolge gli ulteriori compiti in materia di remunerazione che si rendessero necessari in considerazione della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea, ovvero in applicazione delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*;
- h) svolge i compiti richiesti al Comitato Remunerazione e Nomine dalla Procedura OPC;
- i) può richiedere al Consiglio di Amministrazione la messa a disposizione delle risorse necessarie per l'adempimento dei compiti ad esso attribuiti; in particolare, nei termini di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, può ricorrere, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio; pertanto, tali consulenti non devono, a titolo esemplificativo, esercitare attività rilevanti a favore della funzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, 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, applicando le eventuali modalità indicate dalla normativa *pro tempore* vigente.



- **l'Amministratore Delegato:**

- 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;
 - su mandato del Consiglio di Amministrazione predispone e implementa, nel rispetto delle linee guida in materia di politica retributiva approvate e avvalendosi della collaborazione del Direttore Generale e della Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo per il tramite del *Chief People Officer*: (i) gli interventi di politica retributiva in capo al singolo dirigente, quantificando tali interventi in considerazione della posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale, della professionalità, delle *performance*, del potenziale di sviluppo nonché del posizionamento competitivo del pacchetto retributivo rispetto al valore di mercato per il ruolo ricoperto, il tutto nel rispetto delle somme stanziare a *budget*; (ii) i sistemi di incentivazione ai quali legare la maturazione della MBO annuale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
 - fornisce al Comitato Remunerazioni e Nomine ogni informazione utile al fine di consentirgli di valutare l'adeguatezza, la conformità complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione;
- il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:
 - 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 di Remunerazione della Società;
 - 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 di Remunerazione è definita a seguito di un processo formalizzato (descritto al successivo paragrafo 2.4.) 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*.

A seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2025, il nuovo Consiglio, nella medesima data, ha provveduto a costituire il Comitato Remunerazioni e Nomine per il triennio 2025-2027, nominando i relativi componenti e confermandone la composizione rispetto al triennio precedente; in linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance*, il Comitato è composto dai seguenti amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti ai sensi del TUF e del Codice:

- Ing. Carlo Grossi – amministratore indipendente con funzioni di Presidente;
- Ing. Ferruccio Borsani – amministratore indipendente;
- Dott. Carlo Garavaglia – amministratore non esecutivo.

Nel rispetto dei principi dell'autodisciplina, la composizione del Comitato ha garantito e garantisce nella sua composizione attuale 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 del 30 aprile 2025 il Consiglio di Amministrazione ha conferito al Comitato i compiti e le funzioni (consultive e propositive, previa istruttoria) ad esso attribuiti dal "Regolamento del Comitato Remunerazioni e Nomine" approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del comitato stesso, nella seduta del 30 giugno 2021 e successivamente modificato nella seduta del 9 novembre 2023 (il "**Regolamento**"), ivi compresi quelli attribuiti allo stesso dalla Procedura OPC; in particolare, il Comitato è chiamato a svolgere: (a) le funzioni che gli artt. 4 e 5 del Codice di *Corporate Governance* attribuiscono rispettivamente al comitato nomine e al comitato remunerazioni, nonché (b) limitatamente alle operazioni con parti correlate di minoranza aventi ad oggetto la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il ruolo e le competenze rilevanti che la Procedura

OPC, nel rispetto della normativa regolamentare vigente in materia di operazioni con parti correlate, attribuisce al comitato costituito da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti.

Nello specifico, in relazione ai compiti e alle funzioni attribuitigli, il Comitato Remunerazioni e Nomine è chiamato a svolgere:

- in materia di remunerazione, i compiti e le funzioni elencati al precedente paragrafo 2.1 della presente Relazione;
- in materia di nomine i seguenti compiti e funzioni:
 - formulare 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;
 - esprimere, se del caso, raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri) o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore della Società, anche tenendo conto dell'impegno derivante dal ruolo ricoperto;
 - esprimere 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;
 - proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione;
 - supportare il Consiglio di Amministrazione nel monitoraggio, nella definizione e nell'aggiornamento delle Politiche di Diversità;
 - istruire e supervisionare, per conto del Consiglio di Amministrazione, il processo di autovalutazione del Consiglio stesso e dei comitati, supportando il Presidente del Consiglio di Amministrazione nella cura dell'adeguatezza e della trasparenza del processo medesimo (c.d. *board review* o *self-assessment*);
 - supportare il Consiglio di Amministrazione, esprimendo il proprio parere, nella predisposizione, nonché nel conseguente aggiornamento e nell'attuazione del piano per la successione dell'Amministratore Delegato, e degli

eventuali altri amministratori esecutivi, adottato dalla Società che individua le procedure da seguire in caso di cessazione anticipata dall'incarico; esamina e valuta le procedure adottate per la successione del *top management* (come definito dal Codice di *Corporate Governance*) ed esprime il proprio parere al Consiglio di Amministrazione in merito alla loro adeguatezza;

- in materia di operazioni con parti correlate, le funzioni e i compiti ad esso attribuiti dalla Procedura OPC, inerenti le Operazioni di Minore Rilevanza, come definite nella Procedura OPC medesima, aventi ad oggetto la remunerazione degli amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ivi compreso il Direttore Generale) che non rientrino in alcune delle fattispecie di esclusione previste dall'art. 10 della Procedura OPC.

La composizione del Comitato, la nomina dei suoi componenti, nonché le modalità di funzionamento, i compiti, i poteri, i doveri e i mezzi del Comitato stesso, sono disciplinati dal suddetto 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 *Chief People Officer* di Gruppo (ruolo attualmente ricoperto dal dott. 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 e (v) predisposizione delle comunicazioni del Presidente del Comitato 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 gli altri componenti del Collegio Sindacale e, su invito del Presidente del Comitato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, gli altri amministratori, nonché previa informativa all'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e 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 di Gruppo e 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 suo Presidente, e comunque ogni volta che il Presidente stesso 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); nel caso in cui la riunione sia convocata esclusivamente mediante mezzi di telecomunicazione, l'avviso di convocazione può non indicare un luogo fisico della riunione e deve indicare le modalità di collegamento. Fatta eccezione per quest'ultimo caso, la riunione si considera tenuta nel luogo indicato nell'avviso di convocazione in cui dovrà trovarsi il Segretario. 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 (i) 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, e (ii) sia assicurata la contestualità dell'esame degli argomenti affrontati e della deliberazione;
- l'eventuale 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; nel corso dell'esercizio 2025, le tempistiche previste per la messa a disposizione della documentazione sono state sostanzialmente rispettate;
- 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. Al fine di supportare le attività di verbalizzazione le riunioni del Comitato possono essere registrate a mezzo di dispositivi audio e/o video nel rispetto di quanto disposto dal "*Regolamento per la disciplina delle registrazioni audio/video delle riunioni consiliari e dei comitati*" adottato dalla Società. 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, recepite 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 dunque 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 comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Attività svolte nel 2025

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito complessivamente 8 (otto) volte (in particolare, in data 20 gennaio, 3 e 24 febbraio, 10 e 12 marzo, 6 maggio, 4 e 7 novembre), registrando la partecipazione di tutti i suoi componenti (100%) a tutte le sedute. La durata media di ciascun incontro è stata di circa 2 ore.

A tutte le riunioni del Comitato Remunerazioni e Nomine ha partecipato almeno un componente del Collegio Sindacale, nonché, su invito del Presidente ed in qualità di segretario del Comitato, il Chief People Officer 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, l'Amministratore Delegato, la Presidente del Comitato Controllo e Rischi nonché, previa informativa all'Amministratore Delegato, il Direttore Generale,

il *Chief Planning and Control Officer*, il *Group General Counsel*, la *Corporate Affairs Manager*, oltre che, all'occorrenza, consulenti esterni della Società).

Con riferimento alle funzioni attribuitegli in materia di remunerazione, nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato ha condotto, tra l'altro, le seguenti attività: (i) definizione del piano di lavoro 2025 del Comitato relativamente alle competenze in materia di remunerazione; (ii) analisi del *benchmark* retributivo degli Amministratori Non Esecutivi e dei Sindaci; (iii) esame, per le parti di sua competenza, del XII rapporto Annuale del Comitato per la *Corporate Governance* sull'evoluzione della *Corporate Governance* delle società quotate e delle raccomandazioni formulate da comitato stesso per l'esercizio 2025 nella lettera del 17 dicembre 2024 inviata agli emittenti; (iv) esame degli esiti della votazione dell'Assemblea del 19 aprile 2024 sulle due Sezioni della "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023"; (v) proposta di revisione della remunerazione del Direttore Generale e della *Chief Corporate Services Officer*; (vi) verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance definiti per l'esercizio 2024 correlati alle MBO degli Amministratori Esecutivi e del Direttore Generale; (vii) definizione degli obiettivi di performance correlati alle MBO degli Amministratori Esecutivi e del Direttore Generale per l'esercizio 2025; (viii) predisposizione della bozza della "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione 2025 di cui all'art. 123-ter del TUF da sottoporre al CdA; (ix) definizione della proposta di remunerazione degli Amministratori Esecutivi in relazione alla specifica carica ed alle eventuali deleghe attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ.; (x) verifica del regolamento del CRN e (xi) esame della proposta di riorganizzazione interna formulata dall'Amministratore Delegato di concerto con il Direttore Generale.

Con riferimento alle funzioni attribuitegli in materia di nomine, nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato ha svolto, tra l'altro, le seguenti attività: (i) definizione del piano di lavoro 2025 del Comitato relativamente alle competenze in materia di nomine; (ii) processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione con il supporto della società di consulenza Egon Zehnder; (iii) esame, per la parti di competenza, del XII rapporto Annuale del Comitato per la *Corporate Governance* sull'evoluzione della *Corporate Governance* delle società quotate e delle raccomandazioni formulate da comitato stesso per l'esercizio 2025 nella lettera del 17 dicembre 2024 inviata agli emittenti; (iv) formulazione della proposta di aggiornamento delle "Politiche sulla diversità dei componenti degli Organi Sociali di De'Longhi S.p.A." da sottoporre al CdA in vista del suo rinnovo; e (v) formulazione

della proposta di raccomandazioni agli azionisti sulla composizione quali-quantitativa del nuovo CdA, all'esito del *self assessment* e del *benchmark* retributivo; e (vi) avvio del processo di revisione della "Succession Plan Policy" di De'Longhi S.p.A..

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato non ha svolto attività in materia di operazioni con parti correlate.

Nei primi mesi dell'esercizio in corso il Comitato si è riunito 4 (quattro) volte, in data 13 e 24 febbraio, il 5 e 9 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 intervenuti nella predisposizione della Politica

La definizione dell'assetto retributivo previsto dalla Politica è stata realizzata dalla Società anche sulla base di *benchmark* retributivi di mercato riferiti ad aziende ritenute comparabili condotti dalle società di consulenza indipendenti Towers Watson Italia S.r.l. e Mercer Italia S.p.A., che forniscono 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 del *Chief People Officer* 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 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 dagli amministratori e sindaci di De' Longhi, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, riportati nella Sezione II della 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 13 e 24 febbraio e del 5 e 9 marzo 2026.

La presente Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, nella riunione del 13 marzo 2026, 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 (**"Amministratori Esecutivi"**);
- amministratori non investiti di particolari cariche (**"Amministratori non 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 gettone di presenza predeterminato per la partecipazione ad ogni singola riunione dei 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 del Presidente e del Vice Presidente

La politica di remunerazione prevede l'attribuzione al Presidente e al Vice Presidente di De'Longhi di un compenso fisso, specifico per la carica, aggiuntivo rispetto a quello previsto per la generalità degli Amministratori e di quello a loro eventualmente attribuito in qualità di Amministratori Esecutivi.

Il compenso per entrambi tali ruoli è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e non prevede una componente variabile.

3.1.3 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, 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, 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, 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 *payout* 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 ex art. 2389, terzo comma, cod. civ.;
- di un eventuale ulteriore compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in presenza di un rapporto di lavoro dipendente come dirigente della Società;

- (ii) una *componente variabile* legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, predeterminati e misurabili ovvero all'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan e tali da garantire l'interesse al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di breve e medio/lungo periodo.

In particolare, la componente variabile degli Amministratori Esecutivi è rappresentata da:

- una *componente variabile* annua lorda (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, se in essere, in relazione al rapporto di lavoro dipendente;
- 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 a piani basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea che premiano il raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendali, finanziari e non finanziari (questi ultimi comprensivi di specifici obiettivi ESG predeterminati e misurabili legati alla strategia di sostenibilità del Gruppo) e l'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan.

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 ricomprendere 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.

In presenza di un rapporto di lavoro subordinato in essere con la Società, qualora un amministratore sia destinatario di deleghe specifiche attribuite dal Consiglio nell'ambito del rapporto di amministrazione, il riconoscimento di un compenso aggiuntivo (fisso e/o variabile) connesso a tali deleghe può non essere previsto, ove il Consiglio valuti che la remunerazione complessiva riconosciuta in qualità di dirigente sia già adeguata a remunerare il complesso delle responsabilità attribuite, anche tenendo conto della natura delle deleghe e dell'eventuale sovrapposizione con il perimetro delle attribuzioni dirigenziali.

In linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e le migliori pratiche di mercato, le somme maturate a titolo di componente variabile di medio/lungo termine della remunerazione sono assoggettate ad un sostanziale periodo di differimento legato al meccanismo di *holding period*

successivamente alla maturazione dei diritti (per ulteriori dettagli al riguardo si rinvia al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance* al quale la Società aderisce, 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 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.

Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato si compone in particolare dei seguenti elementi:

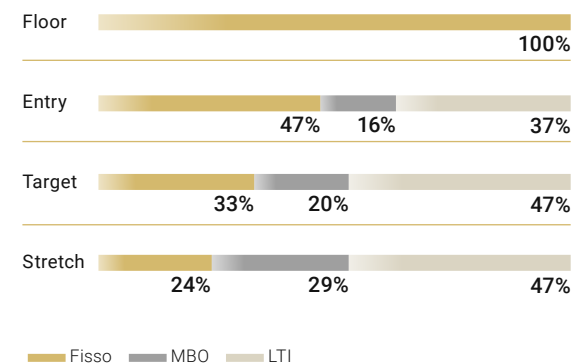
- una *componente fissa* annua lorda stabilita:
 - (iii) dall'Assemblea, in relazione alla sua funzione di componente del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina;
 - (iv) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione alle deleghe attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ.;
 - (v) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale, in relazione all'eventuale rapporto di lavoro dipendente come dirigente della Società;
- una *componente variabile* annua lorda (MBO) legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari (questi ultimi comprensivi di specifici obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità del Gruppo), 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, se in essere, in relazione al rapporto di lavoro dipendente;
- una *componente variabile di medio/lungo termine*, attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, approvati dall'Assemblea (per ulteriori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

L'Amministratore Delegato, qualora nominato nel corso del mandato dal Consiglio di Amministrazione, può essere destinatario: (i) di *bonus una tantum* all'ingresso (c.d. "*sign on bonus*"), (ii) di somme elargite a titolo di rimborso spese "*per prima sistemazione*" e (iii) di somme a titolo di indennità alloggio in relazione alle particolari situazioni personali e/o familiari dei singoli.

/

Di seguito è rappresentato per Presidente del Consiglio di Amministrazione e per Amministratore Delegato 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 della stima del valore del beneficio atteso del Piano di *Performance Shares* 2024-2026.

AD



Nota: la remunerazione fissa dell'AD include tutti gli emolumenti fissi di competenza nella Società che redige il bilancio ed i compensi da controllate e collegate. Non sono invece ricompresi i benefici non monetari previsti dalla Politica.

3.2 Remunerazione del Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale si compone dei seguenti elementi:

- una *componente fissa annua lorda* ("RAL") che è definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo.
- Tale componente retributiva viene adeguata nel tempo, conformemente all'evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite e, principalmente, i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato;
- una *componente variabile annuale lorda* ("MBO") conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* aziendali finanziari e non finanziari (questi ultimi comprensivi di specifici obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità del Gruppo), definita in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per ulteriori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5 della presente Sezione I della Relazione) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- una *componente variabile di medio/lungo termine*, attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea (per ulteriori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa attribuita potrà ricomprendere 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.

Il Direttore Generale, in caso di nuova assunzione, può essere destinatario: (i) di *bonus una tantum* all'ingresso (c.d. "*sign on bonus*"), (ii) di somme elargite a titolo di rimborso spese "*per prima sistemazione*" e (iii) di somme a titolo di indennità alloggio in relazione alle particolari situazioni personali e/o familiari dei singoli.

In linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e le migliori pratiche di mercato, le somme maturate a titolo di componente variabile di medio/lungo termine della remunerazione sono assoggettate ad un sostanziale periodo di differimento legato al meccanismo di *holding period* successivamente alla maturazione dei diritti (per ulteriori dettagli al riguardo si rinvia al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

Coerentemente con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, le componenti variabili della remunerazione del Direttore Generale 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.

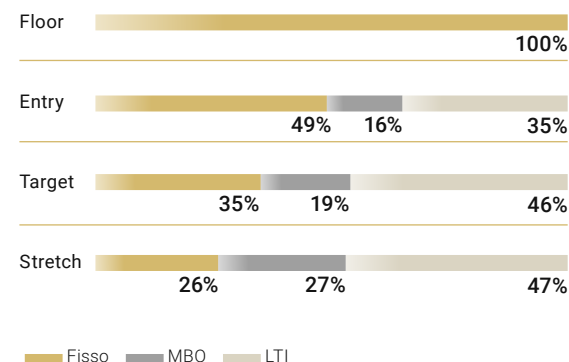
Come per gli Amministratori Esecutivi anche per il Direttore Generale la componente fissa della remunerazione ricompensa il ruolo ricoperto in termini di ampiezza delle responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste dalla posizione ricoperta, nonché 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 lo stesso opera, tra cui, 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 Direttore Generale 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 il Direttore Generale è strutturato in modo tale da focalizzare 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 il Direttore Generale 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 della stima del valore del beneficio atteso del Piano di *Performance Shares* 2024-2026².

DG



Nota: la remunerazione fissa del DG include tutti gli emolumenti fissi di competenza nella Società che redige il bilancio ed i compensi da controllate e collegate. Non sono invece ricompresi i benefici non monetari previsti dalla Politica.

² Il trattamento retributivo riconosciuto al Direttore Generale sulla base degli accordi intervenuti in occasione della sua nomina a gennaio 2023, era comprensivo di qualsivoglia emolumento o compenso relativo agli incarichi e alle cariche e relative deleghe nella Società o in altre Società del Gruppo. Si precisa che la presente Politica prevede per il Direttore Generale la corresponsione dei compensi deliberati dall'Assemblea di De' Longhi S.p.A. per la carica di amministratore (euro 55.000,00 lordi/anno) e dall'assemblea di De' Longhi Appliances s.r.l. per la carica di amministratore e per le deleghe attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ. (complessivi euro 60.000,00 lordi/anno).

3.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

- una *componente fissa annua lorda* ("RAL") che è definita in base al posizionamento prescelto rispetto al mercato di riferimento, ai livelli di responsabilità e complessità gestite, nonché alla professionalità, esperienza e potenziale di sviluppo del singolo.
- Tale componente retributiva viene adeguata nel tempo, conformemente all'evoluzione del mercato, valutando le capacità e professionalità acquisite e principalmente, i risultati prodotti ed il potenziale sviluppato;
- una *componente variabile annuale lorda* ("MBO") conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi di *performance* aziendali finanziari e non finanziari (questi ultimi comprensivi di specifici obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità del Gruppo), definita in termini quantitativi con riferimento al ruolo ricoperto in azienda (per ulteriori dettagli si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 3.5 della presente Sezione I della Relazione) da erogarsi senza differimento delle somme eventualmente maturate;
- una *componente variabile di medio/lungo termine*, attraverso la eventuale partecipazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea (per ulteriori dettagli al riguardo si rinvia al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

In considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto, la componente fissa attribuita potrà ricomprendere 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.

In linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e le migliori pratiche di mercato, le somme maturate a titolo di componente variabile di medio lungo/termine della remunerazione sono assoggettate ad un sostanziale periodo di differimento legato al meccanismo di *holding period* successivamente alla maturazione dei diritti (per ulteriori dettagli al riguardo si rinvia al successivo paragrafo 3.6 della presente Sezione I della Relazione).

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche le componenti variabili della remunerazione sono assoggettate alle medesime clausole di c.d. *claw-back* ovvero di *malus* previste per gli Amministratori Esecutivi ed il Direttore Generale.

Analogo riferimento vale quanto alle finalità e modalità di definizione della componente fissa della remunerazione, nonché delle finalità, caratteristiche e limiti massimi alla componente variabile della remunerazione legata a sistemi d'incentivazione di natura monetaria.

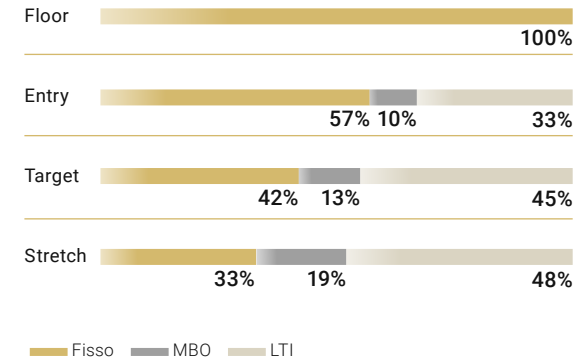
Il rapporto tra componente fissa e variabile all'interno del pacchetto complessivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturato in modo tale da focalizzare l'attenzione del *management* sulla crescita e sostenibilità dei risultati nel medio/lungo termine, attenuando i rischi di orientamenti 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) a *entry point*, target e livello massimo, che con riguardo alla componente variabile a medio/lungo termine, tiene conto della stima del valore del beneficio atteso del Piano di *Performance Shares* 2024-2026.



Nella tabella che segue viene data evidenza del *paymix* degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

DRS



Nota: la remunerazione fissa dei DRS non ricomprende i benefici non monetari previsti dalla Politica.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere ulteriormente previsti: (i) in fase di assunzione, *bonus una tantum* all'ingresso (c.d. "*sign on bonus*") e somme elargite a titolo di rimborso spese "*per prima sistemazione*", nonché (ii) somme a titolo di indennità alloggio in relazione alle particolari situazioni personali e/o familiari dei singoli.

3.3.1 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 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche al precedente paragrafo 3.3, coerentemente alle mansioni assegnategli.

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

3.4 Remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit

La remunerazione del Responsabile *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 con riguardo alla componente fissa annua e alla componente variabile di breve termine (MBO), e può essere prevista anche la partecipazione a piani di incentivazione a medio/lungo termine "cash".

3.5 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 perseguimento 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, quanto agli obiettivi finanziari, ai dati del bilancio consolidato così come approvati dal Consiglio di Amministrazione, depurati di eventuali componenti straordinarie. 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 2026 sono quelli di seguito riportati.

(i) Con riguardo all'**Amministratore Delegato**:

- a. relativamente al mandato di Amministratore Delegato
 - Ricavi Netti di Gruppo³ (peso 40%);
 - EBITDA di Gruppo⁴ (peso 25%);
 - Free Cash Flow di Gruppo⁵ (peso 20%);
 - Obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità⁶ (peso 15%);
- b. in relazione all'eventuale rapporto di lavoro come Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società
 - Obiettivi di Gruppo (peso 20%);
 - Ricavi Netti Divisione Professionale (peso 35%);
 - EBITDA Divisione Professionale (peso 25%);
 - Attività di M&A (peso 20%).

(ii) Con riguardo al **Direttore Generale**:

- Ricavi Netti di Gruppo (peso 40%);
- EBITDA di Gruppo (peso 25%);
- Free Cash Flow di Gruppo (peso 20%);
- Obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità (peso 15%);

(iii) Con riguardo ai **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**:

- Obiettivi di Gruppo⁷ (peso 90%);
- Obiettivo finanziario o non finanziario (peso 10%).

Il peso della MBO 2026 (espressa in percentuale) rispetto alla componente fissa è pari:

- (i) per l'**Amministratore Delegato**, al 75% del totale dei compensi fissi riconosciuti in relazione alle deleghe di Amministratore Delegato attribuite e all'eventuale rapporto di lavoro in essere come dirigente della Società, fino ad un massimo del 150% del totale di detti compensi fissi, a fronte del conseguimento di risultati che diano accesso ai livelli di *overachievement* approvati;
- (ii) per il **Direttore Generale**, al 60% del totale della RAL e del patto di non concorrenza riconosciuti in relazione al rapporto di lavoro in essere come dirigente della Società, fino ad un massimo del 120% del totale di detti compensi fissi, a fronte del conseguimento di risultati che diano accesso ai livelli di *overachievement* approvati;
- (iii) per i **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, al 30% della RAL e dell'eventuale patto di non concorrenza, fino ad un massimo del 60%, a fronte del conseguimento di risultati che diano accesso ai livelli di *overachievement* approvati.

³ Per "Ricavi Netti di Gruppo" si intendono i ricavi delle vendite e gli altri proventi operativi del Gruppo, risultanti dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2026 del Gruppo sottoposto a revisione contabile.

⁴ L'"EBITDA di Gruppo" corrisponde al Risultato operativo relativo all'esercizio 2026 (risultante dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2026), dal quale sono esclusi gli ammortamenti delle immobilizzazioni materiali e immateriali ed i proventi ed oneri non ricorrenti, che sono esplicitati nello schema di conto economico.

⁵ Per "Free Cash Flow" di Gruppo si intende il flusso di cassa da gestione corrente e movimenti capitale circolante, al netto degli investimenti come risultante dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2026.

⁶ Gli "Obiettivi ESG legati alla strategia di sostenibilità" del Gruppo sono rappresentati da: (i) Riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti: incremento della percentuale di prodotti con manuali d'uso digitale (ii) Progetto di Ricondizionamento Prodotti: avvio ricondizionamento macchine da caffè "La Specialista" e disponibilità del primo lotto nella piattaforma E-Commerce; (iii) Programma DE&I: Indice di Parità di Genere.

⁷ Per "Obiettivi di Gruppo" si intende l'insieme di tutti gli obiettivi definiti per la MBO dell'Amministratore Delegato (riferita al mandato di AD) e del Direttore Generale.

Nelle tabelle seguenti sono evidenziati, per ciascun indicatore di performance 2026, la relazione tra i diversi livelli di conseguimento degli obiettivi e le relative misure della componente variabile che saranno erogate (payout).

	AD (in relazione a mandato di AD) Direttore Generale			
Obiettivi 2026	Peso	Entry Point	Target	Stretch
Ricavi Netti di Gruppo	40%	20%	40%	87%
EBITDA di Gruppo	25%	13%	25%	54%
Free Cash Flow di Gruppo	20%	10%	20%	44%
ESG KPIs	15%	0%	15%	15%
Totale	100%	43%	100%	200%
Cap MBO: raddoppio della MBO base				

	AD (contratto di lavoro come DRS)			
Obiettivi 2026	Peso	Entry Point	Target	Stretch
Obiettivi di Gruppo	20%	9%	20%	44%
Ricavi Netti Div. Professionale	35%	18%	35%	76%
EBITDA Divisione Professionale	25%	13%	25%	54%
Attività di M&A	20%	10%	20%	26%
Totale	100%	49%	100%	200%
Cap MBO: raddoppio della MBO base				

	Dirigenti con Responsabilità Strategiche			
Obiettivi 2026	Peso	Entry Point	Target	Stretch
Obiettivi di Gruppo	90%	39%	90%	189%
Obiettivo finanziario o non finanziario	10%	4%	10%	11%
Totale	100%	43%	100%	200%
Cap MBO: raddoppio della MBO base				

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



3.6 Incentivi a medio/lungo termine

Gli incentivi a medio/lungo termine rappresentano la componente variabile di medio/lungo termine della remunerazione; nel loro complesso tali sistemi indirizzano l'azione e gli sforzi sulle performance industriali del Gruppo, con un effetto positivo atteso in termini anche di apprezzamento del prezzo del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan. In tal modo gli incentivi a medio/lungo termine hanno la funzione di orientare l'azione del *management* al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e del Gruppo, allineando la remunerazione del *top management* agli interessi degli azionisti ed accrescendo la motivazione e la fidelizzazione dei beneficiari di detti sistemi di incentivazione.

I sistemi d'incentivazione a medio/lungo termine previsti dalla presente Politica si basano su strumenti finanziari e sono finalizzati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio/lungo periodo; detti piani sono rappresentati, in particolare, dal Piano di *Performance Shares* 2024-2026, legato al raggiungimento di obiettivi di *performance*, finanziari e non finanziari (questi ultimi relativi a specifici obiettivi ESG predeterminati e misurabili legati alla strategia di sostenibilità del Gruppo) definiti nell'ambito del *Business Plan* 2024-2026 e tenendo conto anche del *Total Shareholder Return* (c.d. TSR⁸), nonché al beneficio derivante dall'apprezzamento del valore del titolo De' Longhi sul mercato Euronext Milan.

Piano di Performance Shares 2024-2026

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella seduta del 12 marzo 2024, ha approvato, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, la proposta di un nuovo piano di incentivazione a medio/lungo termine denominato "*Piano di Performance Shares 2024-2026*", destinato all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ad un ristretto numero di *top manager* del Gruppo. Il piano è stato sottoposto all'Assemblea che lo ha approvato in data 19 aprile 2024.



Detto piano è basato sulla assegnazione di diritti a ricevere, a titolo gratuito, Azioni De' Longhi (*Performance Shares*) al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti nell'ambito del *Business Plan* 2024-2026, nonché un obiettivo di TSR.

Al completamento del periodo di *vesting* (2024-2026) sulla base del grado di effettivo raggiungimento dei suddetti obiettivi,⁹ i beneficiari si vedranno attribuire dalla Società Azioni De' Longhi, ed in particolare: (i) **azioni proprie in portafoglio alla Società alla data di attribuzione** a seguito di acquisti

effettuati sul mercato, anche a servizio del Piano di *Performance Shares* 2024-2026, ai sensi dell'art. 2357, cod. civ., delle norme del TUF e del Regolamento Emittenti; ovvero (ii) **azioni rivenienti dall'aumento di capitale, in via gratuita ed anche in più tranches**, ai sensi dell'articolo 2349, cod. civ., per un importo massimo di nominali Euro 1.800.000,00, e per massime n. 1.200.000 Azioni per la cui deliberazione l'Assemblea del 19 aprile 2024 ha fornito apposita delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443, cod. civ.

⁸ Il TSR misura il complessivo ritorno per un azionista ed è dato dalla somma algebrica della variazione del prezzo del titolo durante un arco temporale di riferimento e dei dividendi eventualmente corrisposti nel medesimo periodo.

⁹ Ai fini della verifica del grado di effettivo 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.

Si riassumono di seguito le principali caratteristiche del suddetto piano:

- **Beneficiari:** l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale ed un ristretto numero di *top manager* del Gruppo;
- **Finalità:** (i) assicurare il sempre maggiore allineamento degli interessi del *top management* al perseguimento del successo sostenibile della Società e del Gruppo De' Longhi, attraverso la creazione di valore nel lungo termine per gli azionisti e gli *stakeholder*, (ii) mantenere l'allineamento dei profili più critici per il Gruppo De' Longhi agli obiettivi aziendali, (iii) garantire continuità all'azione di *engagement* e *retention* dei Beneficiari nel lungo termine, preservando la competitività delle remunerazioni sul mercato, nonché (iv) preservare la coerenza dei sistemi di incentivazione con l'evoluzione strategica aziendale;
- **Caratteristiche del Piano:** il piano è un piano chiuso e non *rolling*, della durata di tre anni che prevede l'assegnazione ai beneficiari di diritti a ricevere a titolo gratuito un determinato numero di azioni ordinarie di De' Longhi S.p.A., su un arco temporale di medio/lungo termine (triennale); al riguardo si precisa che:
 - le azioni assegnate sono azioni ordinarie della Società, il cui trasferimento di proprietà a favore del beneficiario è

condizionato al raggiungimento di obiettivi predeterminati di *performance* aziendale e riferiti ad uno specifico periodo di tempo;

- il periodo di *vesting* è di 3 anni, dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026;
- è previsto un *holding period* di due anni sulla quota *post "sell-to-cover"* del 50% delle azioni;
- **Indicatori di performance**¹⁰ ai quali è legata la maturazione del diritto a ricevere a titolo gratuito azioni della Società:
 - Ricavi Netti Cumulati di Gruppo¹¹ (peso 35%)
 - EBITDA Cumulato di Gruppo¹² (peso 35%)
 - Free Cash Flow Cumulato di Gruppo¹³ (peso 20%)
 - TSR relativo¹⁴ (peso 10%)
 - Fattore di correzione: indicatori ESG¹⁵ (-15%/+15%)

È previsto un limite massimo al numero delle Azioni da attribuire ai Beneficiari pari al 140% delle Azioni assegnate.

Successivamente all'approvazione del piano da parte dell'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, sentito il Collegio Sindacale per competenza, nella seduta del 10 maggio 2024 il Consiglio di Amministrazione ha: (i) approvato il regolamento del Piano di *Performance Shares* 2024-2026 e (ii) individuato gli indicatori legati alle

tematiche ESG nonché i *target* di tutti gli obiettivi di *performance*;

- **Clausola di claw-back/malus:** coerentemente con quanto previsto dal Codice di *Corporate Governance*, sui benefici derivanti dal Piano di *Performance Shares* 2024-2026 è prevista l'applicazione, a livello contrattuale, di meccanismi di correzione *ex post* che, in presenza di particolari circostanze, attribuiscono alla Società il diritto di richiedere ai Beneficiari, entro i 36 mesi successivi all'attribuzione delle Azioni, la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni attribuite o del loro controvalore monetario al momento dell'attribuzione (*claw-back*), ovvero di non attribuire le eventuali Azioni derivanti da diritti non ancora maturati o già maturati ma non ancora attribuiti (*malus*). In particolare, tali clausole operano in presenza anche di una sola delle seguenti circostanze: (i) i dati e le informazioni economico-finanziarie sulla cui base è stata effettuata la valutazione degli obiettivi di *performance* si rivelino manifestamente errati o falsi; (ii) il beneficiario si sia reso responsabile di condotte dolose o colpose, che siano state determinanti per l'attribuzione delle Azioni.

¹⁰ Gli obiettivi di *performance* a cui è legata la maturazione delle Azioni assegnate nell'ambito del Piano di *Performance Shares* 2024-2026 sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2024.

I *target* degli obiettivi di *performance* finanziari sono coerenti con le indicazioni del Gruppo sui principali obiettivi finanziari (fatturato, *Ebitda adjusted*, generazione di cassa) per il triennio 2024-2026, fornite il 27 maggio 2024 nel corso del *Capital Market Day*. Gli obiettivi di *performance* legati alle tematiche ESG utilizzati quale fattore di correzione sono stati scelti tra quelli presenti nel piano di sostenibilità del Gruppo De'Longhi, incluso nel *Business Plan* 2024-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18 gennaio 2024 (estratto reperibile nel sito internet www.delonghigroup.com, sezione "Sostenibilità" – "Documenti").

Gli indicatori di *performance* (EBITDA cumulato, Ricavi Netti cumulati, Free Cash Flow cumulato e gli indicatori ESG) a cui è legata la maturazione delle *performance shares* sono utilizzati quali indicatori di *performance* anche per un piano LTI Cash 2024-2026 destinato ad un gruppo di *top manager* e *key people* del Gruppo (che non rientrano tra i beneficiari del Piano di *Performance Shares* 2024-2026), così da assicurare coerenza di orientamento dell'azione del management del Gruppo nel suo complesso.

¹¹ I "Ricavi Netti Cumulati di Gruppo" sono i ricavi delle vendite e gli altri proventi operativi del Gruppo, risultanti dal bilancio consolidato 2024, 2025 e 2026 del Gruppo sottoposto a revisione contabile.

¹² L'"EBITDA Cumulato di Gruppo" del triennio 2024-2026 corrisponde al risultato operativo per ciascun esercizio fiscale (risultante dal bilancio consolidato 2024, 2025 e 2026), dal quale sono esclusi gli ammortamenti delle immobilizzazioni materiali e immateriali e i proventi ed oneri non ricorrenti, che sono esplicitati nello schema di conto economico.

¹³ Il "Free Cash Flow Cumulato di Gruppo" è il flusso di cassa da gestione corrente e movimenti capitale circolante, al netto degli investimenti, cumulato nel triennio 2024-2026 (come risultante dai bilanci consolidati civili 2024, 2025 e 2026).

¹⁴ L'indice TSR relativo è dato dal rapporto tra il TSR dell'Azione De' Longhi nel triennio 2024-2026 ed il TSR dell'indice FTSE Mid Cap, nel medesimo periodo di riferimento.

¹⁵ Gli indicatori ESG (perimetro di Gruppo a fine 2023, ante *business combination* tra Eversys e La Marzocco) sono i seguenti: (i) certificazione ISO 45001 degli stabilimenti produttivi; (ii) presentazione domanda SBTi targets Scope 1, 2 e 3 e definizione di una strategia di riduzione delle emissioni; (iii) incremento della % di donne in posizioni di senior management; (iv) progetti di efficienza energetica delle macchine da caffè automatiche e *pump* destinate ai mercati europei; (v) riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti (incremento % dei prodotti con imballi senza polistirolo e con manuali di istruzioni d'uso digitali).

Nella tabella seguente sono evidenziati, per ciascun indicatore di performance, la relazione tra i diversi livelli di conseguimento degli obiettivi e le relative misure della componente variabile che saranno erogate (payout).

		Livelli di performance / payout		
Indicatori di performance	peso%	Entry Point	Target	Stretch
Ricavi Netti Cumulati	35%	28%	35%	45,5%
EBITDA Cumulato	35%	21%	35%	45,5%
Free Cash Flow Cumulato	20%	16%	20%	26%
TSR DLG / TSR FTSE Mid Cap	10%	5%	10%	13%
Totale	100%	70%	100%	130%
Indicatori ESG	-15 punti % / fascia di neutralità / + 15 punti %			
Cap % "Piano di Performance Shares 2024-2026"				140%

Per la descrizione dettagliata del “Piano di Performance Shares 2024-2026” si rinvia alla “Relazione illustrativa degli amministratori sul quarto argomento all’ordine del giorno di parte ordinaria - Assemblea degli Azionisti convocata in sede ordinaria e straordinaria per il 19 aprile 2024” con allegato il Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, nonché alla “Relazione illustrativa degli amministratori sul secondo argomento all’ordine del giorno di parte straordinaria - Assemblea degli Azionisti convocata in sede ordinaria e straordinaria per il 19 aprile 2024”, entrambe pubblicate sul sito internet della Società all’indirizzo www.delonghigroup.com, nella sezione “Governance” - “Organi Sociali” – “Assemblea del 2024”.



3.7 Benefit non monetari

L'offerta retributiva degli Amministratori Esecutivi, ivi compreso l'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ivi compreso il Dirigente Preposto e del Responsabile *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 2026 la Società, di norma, addebita a ciascun beneficiario fino ad un massimo di Euro 2.100,00 su base annua, I.V.A. 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 Strategiche e gli altri dirigenti della Società o delle Società del Gruppo nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre anche le eventuali spese legali.

In considerazione di specifiche condizioni personali e/o di lavoro, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale 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 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.

3.8 trattamenti previsti in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro

3.8.1 Indennità

Amministratori Non Esecutivi, Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato

Per gli Amministratori non Esecutivi nonché per il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato (anche con riferimento all'eventuale 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.

In presenza di un rapporto di lavoro subordinato di dirigente della Società da parte di detti soggetti, in caso di cessazione del rapporto, per il periodo di preavviso e le eventuali indennità valgono le previsioni del contratto collettivo nazionale di riferimento.

Direttore Generale

Per il Direttore Generale gli accordi in essere prevedono che 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 del TEI (Trattamento Economico Individuale) quale dirigente della Società, e dalla media di quanto percepito a titolo di MBO negli ultimi tre anni del rapporto di lavoro. Tale importo sarà integralmente sostitutivo di qualsivoglia somma o indennità prevista dalla legge, dal CCNL 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 CCNL.

Il patto di non concorrenza per il Direttore Generale 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 TEI in essere in tale momento.

In vigenza di rapporto di lavoro, la Società corrisponde la complessiva somma annua lorda di Euro 90.000,00. Alla cessazione del rapporto di lavoro, sulla base delle risultanze di quanto spettante, dedotto 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 vincolo¹⁶.

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 ad iniziativa della Società, per il periodo di preavviso e le eventuali indennità supplementari valgono le previsioni del CCNL.

3.8.2 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 nel corso dell'anno di riferimento, sia da parte del beneficiario che su iniziativa aziendale. 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.

¹⁶ Al riguardo si precisa che, sulla base dell'attuale remunerazione del Direttore Generale, qualora il suo rapporto di lavoro dovesse cessare nel corso dell'anno 2026, non sarebbe prevista alcuna ulteriore erogazione a titolo di patto di non concorrenza, avendo egli già percepito in vigenza di rapporto di lavoro un ammontare superiore al 30% del TEI (Trattamento Economico Individuale) in essere.

Incentivi a medio/lungo termine – piani di remunerazione basati su azioni

Per la descrizione dei trattamenti previsti dal Piano di *Performance Shares* 2024-2026 in caso di cessazione dalla carica e/o dal rapporto di lavoro dei beneficiari si rinvia alla "Relazione illustrativa degli amministratori sul quarto argomento all'ordine del giorno di parte ordinaria - Assemblea degli Azionisti convocata in sede ordinaria e straordinaria per il 19 aprile 2024" con allegato il Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, pubblicata sul sito internet della Società all'indirizzo www.delonghigroup.com, nella sezione "Governance" - "Organi Sociali" - "Assemblea del 2024".

3.8.3 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, Direttore Generale 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.

3.9 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 lorda.

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, inoltre, le eventuali spese legali.

3.10 Deroche consentite alla presente

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 alla presente Politica.

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

- (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale 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 attività 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 ricorrano 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 2026 ed al Piano di *Performance Shares* 2024-2026;
- attribuzione di un *bonus* monetario *una tantum* (in ogni caso di entità non superiore al valore previsto per la MBO annuale).

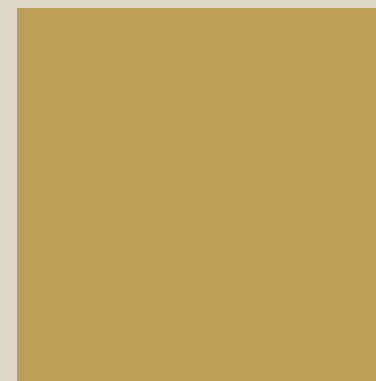
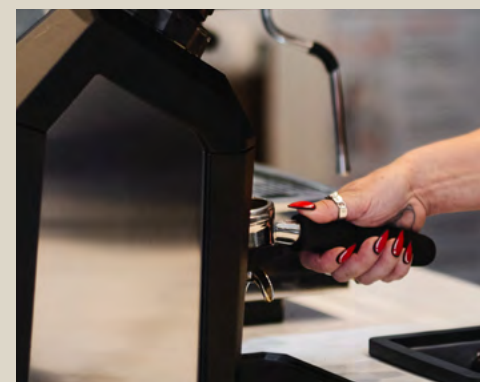
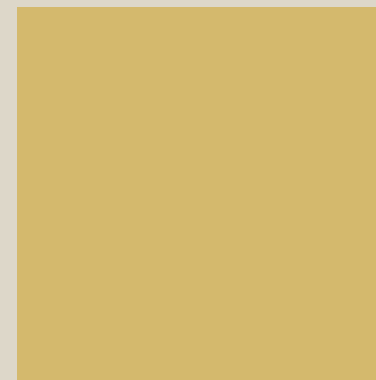
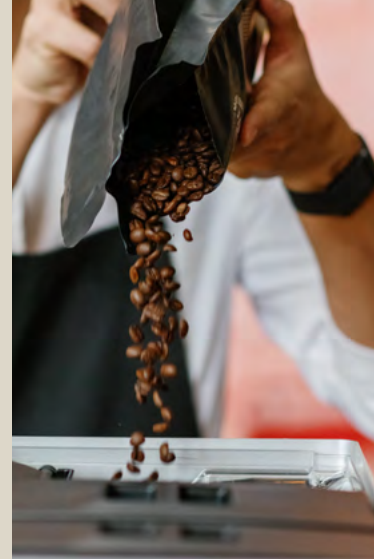
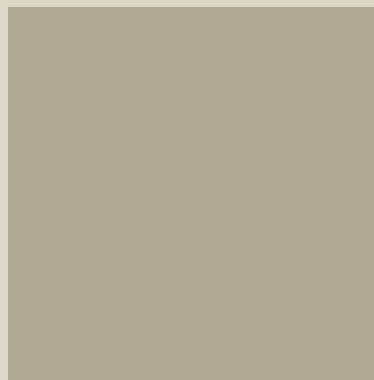
Tali deroghe potranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del CRN, con delibera motivata e applicando la Procedura OPC, anche qualora dovessero ricorrere ipotesi di esclusione o deroga consentite dalla procedura stessa.



02

SEZIONE II

nell'esercizio 2025
ed altre informazioni



Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025 agli Amministratori Esecutivi, agli Amministratori non esecutivi, ai membri del Collegio Sindacale, al Direttore Generale 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 Relazione), 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 della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.

Ai fini di una corretta comprensione delle informazioni e dei dati di seguito riportati, si ricorda che:

- nel corso dell'esercizio del 2025 sono venuti a scadenza i mandati del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, che sono stati quindi rinnovati dall'Assemblea del 30 aprile 2025;
- l'Assemblea del 30 aprile ha deliberato il rinnovo degli organi sociali per il triennio 2025-2027 ed in particolare: (i) ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione, portando a 12 il numero dei suoi componenti e designando il dott. Fabio de' Longhi Presidente del Consiglio di Amministrazione; (ii) ha nominato il nuovo Collegio Sindacale, designando la dott.ssa Cecilia Andreoli, Presidente del Collegio Sindacale;
- il nuovo Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 30 aprile 2025, a valle dell'Assemblea che ha deliberato il suo rinnovo, ha nominato alla carica di Vice Presidente la dott.ssa Silvia de' Longhi e a quella di Amministratore Delegato il dott. Fabio de' Longhi attribuendo allo stesso le relative deleghe;
- successivamente al rinnovo degli organi sociali, in data 13 maggio 2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, la remunerazione degli amministratori esecutivi in relazione alla specifica carica ed alle eventuali deleghe attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ.

Nel merito, la politica di remunerazione definita per l'esercizio 2025 ("**Politica 2025**") è stata oggetto di verifica da parte del Comitato Remunerazioni e Nomine in occasione della valutazione periodica che è stata condotta dal Comitato medesimo nella riunione del 9 marzo 2026, alla quale hanno partecipato anche la Presidente del CCR e il Collegio Sindacale. All'esito della verifica svolta, il CRN e il CCR (per il tramite della sua presidente) hanno confermato la coerenza e conformità alla Politica 2025, delle retribuzioni erogate agli amministratori, ai sindaci, al Direttore Generale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nel corso dell'esercizio 2025.

1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2025

Nel corso dell'esercizio 2025 il Consiglio di Amministrazione è risultato composto dagli amministratori di seguito indicati.

- Sino all'Assemblea del 30 aprile 2025 i componenti del Consiglio di Amministrazione erano 11, ed in particolare: Amministratori Esecutivi, Giuseppe de' Longhi (Presidente), Fabio de' Longhi (Vice Presidente) e Silvia de' Longhi (che ricopre anche il ruolo di *Chief Corporate Services Officer* del Gruppo);
- Amministratori non Esecutivi, Massimiliano Benedetti, Ferruccio Borsani, Luisa Maria Virginia Collina, Carlo Grossi e Micaela Le Divelec Lemmi (tutti indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance*), Cristina Pagni e Stefania Petruccioli (entrambe indipendenti ai sensi del TUF), Carlo Garavaglia.

In esito all'Assemblea del 30 aprile 2025 – che ha, tra l'altro, deliberato il rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2025-2027 e innalzato il numero dei suoi componenti a 12 – per il prosieguo dell'esercizio 2025 il Consiglio di Amministrazione è risultato così composto:

- Amministratori Esecutivi, Fabio de' Longhi (Presidente e Amministratore Delegato), Silvia de' Longhi (*Chief Corporate Services Officer* del Gruppo) e Nicola Serafin (anche Direttore Generale);
- Amministratori non Esecutivi, Massimiliano Benedetti, Ferruccio Borsani, Cristophe Cornu, Cristina Finocchi Mahne, Carlo Grossi e Micaela Le Divelec Lemmi (tutti indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance*), Luisa Maria Virginia Collina (indipendente ai sensi del TUF), Carlo Garavaglia e Stefania Petruccioli.

Nel periodo compreso tra l'inizio dell'esercizio 2025 e il 30 aprile 2025, la composizione dei tre comitati istituiti all'intero del Consiglio di Amministrazione, è stata la seguente:

- per il Comitato Controllo e Rischi, *Corporate Governance* e Sostenibilità gli amministratori, Luisa Maria Virginia Collina (con funzione di Presidente) e Micaela Le Divelec Lemmi (entrambe indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance*), nonché Stefania Petruccioli (indipendente ai sensi del TUF);
- per il Comitato Remunerazioni e Nomine gli amministratori, Carlo Grossi (con funzione di Presidente) e Ferruccio Borsani (entrambi indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance*), nonché Carlo Garavaglia (amministratore non esecutivo);
- per il Comitato Indipendenti gli amministratori indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di *Corporate Governance*, Luisa Maria Virginia Collina (con funzione di Presidente), Massimiliano Benedetti e Micaela Le Divelec Lemmi.

A decorrere dal 30 aprile 2025 e fino alla data della presente Relazione, la composizione dei tre comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione è la seguente:

- per il Comitato Controllo e Rischi, *Corporate Governance* e Sostenibilità gli amministratori, Micaela Le Divelec Lemmi (con funzione di Presidente) e Cristina Finocchi Mahne

(entrambe indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance), nonché Stefania Petruccioli (amministratore non esecutivo);

- per il Comitato Remunerazioni e Nomine gli amministratori, Carlo Grossi (con funzione di Presidente) e Ferruccio Borsani (entrambi indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance), nonché Carlo Garavaglia (amministratore non esecutivo);
- per il Comitato Indipendenti gli amministratori indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Corporate Governance, Ferruccio Borsani (con funzione di Presidente), Micaela Le Di-velec Lemmi e Carlo Grossi.

a) Compensi degli Amministratori non Esecutivi

L'Assemblea del 30 aprile 2025 ha stabilito in 55.000,00 euro il compenso annuale lordo spettante a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati per il triennio 2025-2027, 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, cod. civ.

Nella seduta del 30 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il compenso da riconoscere per la partecipazione ai tre comitati istituiti al proprio interno, prevedendo, per il triennio 2025-2027, l'attribuzione di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione dei comitati di appartenenza, e quantificandolo come segue: (i) 2.750,00 euro lordi per i Presidenti e (ii) 2.200,00 euro lordi per gli altri membri, per ciascuna riunione del comitato di appartenenza alla quale ciascun componente prende parte. Fino al 30 aprile 2025, il gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni dei comitati era pari a 2.500,00 euro lordi per i Presidenti e a 2.000,00 euro lordi per gli altri membri, per ciascuna riunione.

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 2025 agli Amministratori non Esecutivi è indicato nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, alla quale si rinvia.

b) Compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica sino al 30 aprile 2025

In applicazione della Politica 2025, al dott. Giuseppe de'

Longhi sono stati erogati, a titolo di *componente fissa* annuale lorda, i seguenti compensi:

- 16.667,00 euro lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- 316.667,00 euro lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ..

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 Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato

In applicazione della Politica 2025, al dott. Fabio de' Longhi, in carica quale Presidente dal 30 aprile 2025 ed Amministratore Delegato per l'intero esercizio 2025, sono stati erogati:

(i) a titolo di *componente fissa* annuale lorda, i seguenti compensi:

- 53.333,00 euro lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- 166.667,00 euro lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ. per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 580.000,00 euro lordi in relazione alle deleghe che gli sono state attribuite ex art. 2389, terzo comma, cod. civ. per la carica di Amministratore Delegato;
- 320.000,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società;

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

- 817.800,00 euro lordi in relazione al mandato di CEO della Società (a fronte di un potenziale a target di 435.000,00 euro lordi fino ad un massimo di 870.000,00 euro lordi incluso "overachievement", approvato per l'anno 2025);
- 480.000,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro in essere con la Società (a fronte di un potenziale a target di euro 240.000,00 lordi fino ad un massimo di 480.000,00 euro lordi incluso "overachievement", approvato per l'anno 2025).

Per quanto riguarda la *componente variabile a medio/lungo termine*, si evidenzia che il *fair value* di competenza dell'esercizio 2025 relativamente alla partecipazione al Piano di Performance Shares 2024-2026 è pari a 2.315.740,00 euro.

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 a 35.023,00 euro lordi.

Sulla base degli elementi sopra indicati e di quanto additionally esposto nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, la remunerazione fissa (incluso il valore dei benefit non monetari) corrisposta per l'esercizio 2025 al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato è risultata essere pari a 0,36 volte la remunerazione variabile complessivamente maturata (costituita dall'MBO 2025 e dal *fair value* 2025 del Piano di Performance Shares 2024-2026).

d) Compensi del Vice Presidente in carica dal 30 aprile 2025 che nel corso del 2025 ha ricoperto il ruolo di Chief Corporate Services Officer di Gruppo

In applicazione della Politica 2025 approvata, la dott.ssa Silvia de' Longhi:

(i) ha percepito a titolo di *componente fissa* annuale lorda i seguenti compensi:

- 53.333,00 euro lordi in relazione alla sua carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- 66.667,00 euro lordi in relazione alla sua carica di Vice Presidente;
- 283.077,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società;

(ii) ha maturato a titolo di *componente variabile* annuale lorda (MBO) un compenso di 163.664,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società (a fronte di un potenziale a target di 87.000 euro lordi fino ad un massimo di 174.000,00 euro lordi incluso "overachievement", approvato per l'anno 2025);

Per quanto riguarda la *componente variabile a medio/lungo termine*, si evidenzia che il *fair value* di competenza dell'esercizio 2025 relativamente alla partecipazione al Piano di Performance Shares 2024-2026 è pari a 573.422,00 euro.

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 Sezione II della Relazione, alla quale si rinvia.

Alla dott.ssa Silvia de' Longhi sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente a 19.673,00 euro.

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 (incluso il valore dei *benefit* non monetari) corrisposta per l'esercizio 2025 alla dott.ssa Silvia de' Longhi è risultata essere pari a 0,60 volte la remunerazione variabile complessivamente maturata (costituita dalla MBO 2025 e dal *fair value* 2025 del Piano di *Performance Shares* 2024-2026).

In data 28 gennaio 2026 la dott.ssa Silvia de' Longhi ha rassegnato le proprie dimissioni quale dirigente della Società relativo al ruolo di *Chief Corporate Services Officer* e cesserà il proprio rapporto di lavoro in data 31 marzo 2026, mantenendo le cariche sociali in essere nella Società e nelle controllate. Considerato che il periodo di *vesting* del Piano di *Performance Shares* 2024-2026 non è ancora terminato, ai sensi di quanto previsto dal regolamento del suddetto piano, a fronte della cessazione del rapporto di lavoro la dott.ssa Silvia de' Longhi decadrà dai diritti a lei assegnati nel 2024 con riferimento al piano.

e) Compensi del Direttore Generale

In applicazione della Politica 2025, l'ing. Nicola Serafin ha percepito nell'esercizio 2025 per il ruolo ricoperto:

- (i) a titolo di *componente fissa* annuale lorda, 780.000,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro dipendente in qualità di dirigente della Società (di cui 90.000,00 euro a titolo di patto di non concorrenza);
- (ii) a titolo di *componente variabile annuale* lorda (MBO), 879.840,00 euro lordi in relazione al rapporto di lavoro in essere con la Società (a fronte di un potenziale a target di 468.000,00 euro lordi fino ad un massimo di 936.000,00 euro lordi incluso "*overachievement*", approvato per l'anno 2025);

Per quanto riguarda la *componente variabile a medio/lungo termine*, si evidenzia che nel corso del 2025:

- (i) il Direttore Generale ha esercitato le rimanenti n. 119.585 opzioni a fronte delle n. 300.000 opzioni attribuitegli con riferimento al Piano di *Stock Options* 2020-2027 (per ulteriori dettagli si rinvia alla successiva Tabella 2 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione). Il *fair value* di competenza dell'esercizio 2025 relativamente alla partecipazione al piano citato è pari a 0,00 euro¹⁷;
- (ii) il *fair value* di competenza dell'esercizio 2025 relativamente alla partecipazione al Piano di *Performance Shares* 2024-2026 è pari a 1.720.265,00 euro.

All'ing. Nicola Serafin sono stati inoltre riconosciuti *benefit* non monetari per un valore equivalente a 31.601,00 euro lordi.

A fronte degli accordi intervenuti in occasione della nomina a Direttore Generale, il trattamento retributivo riconosciuto all'ing. Nicola Serafin è comprensivo di qualsivoglia emolumento o compenso relativo agli incarichi e alle cariche e relative deleghe nella Società o in altre Società del Gruppo. Pertanto l'ing. Nicola Serafin non ha percepito nel 2025 compensi dalla Società e dalle controllate per gli incarichi di amministratore ivi ricoperti.

Sulla base degli elementi sopra indicati, la remunerazione fissa (incluso il valore dei *benefit* non monetari) corrisposta per l'esercizio 2025 al Direttore Generale è risultata essere pari a 0,30 volte la remunerazione variabile dallo stesso complessivamente maturata (costituita dall'MBO 2025 e dal *fair value* del Piano di *Performance Shares* 2024-2026).

/

Con riferimento alle componenti variabili a breve termine della remunerazione maturata dagli Amministratori Esecutivi e dal Direttore Generale nell'esercizio 2025, in aggiunta a quanto sopra indicato si esplicitano di seguito i *target* definiti per i diversi obiettivi ed il relativo livello di raggiungimento degli stessi a consuntivo.

- Ricavi Netti di Gruppo (peso 30%): target 3.727,00 milioni di euro, *stretch target* 3.796,00 milioni di euro, risultato

3.801,50 milioni di euro. *Bonus* maturato: 69 punti percentuali.

- EBITDA di Gruppo (peso 25%): target 591,00 milioni di euro, *stretch target* 611,00 milioni di euro, risultato 625,1 milioni di euro. *Bonus* maturato: 58 punti percentuali.
- *Free Cash Flow* di Gruppo (peso 20%): target 302,00 milioni di euro, *stretch target* 325,00 milioni di euro. Risultato 443,40 milioni di euro. *Bonus* maturato: 46 punti percentuali.
- Obiettivi ESG (peso 15%): su proposta del CRN e sentito il parere del Collegio Sindacale, sulla base delle attività e dei progetti condotti e dei risultati conseguiti, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere il 100% del *bonus* previsto a target, pari a 15 punti percentuali.
- Quote di Mercato (peso 10%): target mantenimento quote; risultato: riduzione quota – 0,4 punti percentuali. *Bonus* non maturato.

Per quanto riguarda gli obiettivi non finanziari 2025 (predeterminati e misurabili) inclusi nelle MBO degli Amministratori Esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si precisa che gli obiettivi ESG (peso 15%, senza previsione di *stretch target*) erano i seguenti:

- "Riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti": incremento della % di prodotti con manuali d'uso digitali. Target 2025: 50%; risultato raggiunto: 53%;
- Programma "DE&I": progetto mappatura dei ruoli e *pay equity*: (i) mappatura dei ruoli (con focus 2025 sui paesi europei), comprendendone la complessità ed assegnando loro un peso, così da consentire una successiva confrontabilità, (ii) mappatura e analisi delle policy e prassi di *reward* esistenti e la relativa *governance*, valutando gli eventuali disallineamenti rispetto ai requisiti normativi della legislazione in tema di trasparenza retributiva, e (iii) svolgimento di una prima analisi di equità salariale. (Progetto realizzato nel 2025);
- Certificazione ISO45001 degli stabilimenti produttivi. Target 2025: certificare ulteriori due stabilimenti produttivi, in aggiunta ai 3 già certificati nel 2024; risultato raggiunto: certificazione nel 2025 di numero 4 nuovi stabilimenti.

¹⁷ Si segnala che per l'esercizio 2025 il Fair Value pro-quota dei diritti attribuiti è pari a zero, in quanto il relativo periodo di maturazione (*vesting*) si è concluso integralmente nell'esercizio precedente (2024). In conformità ai principi contabili internazionali (IFRS 2), il costo complessivo del Piano è stato imputato per competenza lungo il periodo di maturazione.

Su proposta del CRN e sentito il parere del Collegio Sindacale, sulla base dei progetti condotti e risultati conseguiti, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere un *bonus* pari a 15 punti percentuali.

La MBO del Presidente e Amministratore Delegato (in relazione al contratto di lavoro in essere con la Società quale DRS) ricomprendeva, tra gli altri, obiettivi di *performance* rappresentati da:

- Ricavi Netti Divisione Professionale (peso 15%): target 395,90 milioni di euro, *stretch target* 403,00 milioni di euro, risultato 488,20 milioni di euro. *Bonus* maturato: 30 punti percentuali.
- EBITDA Divisione Professionale (peso 10%): target 89,80 milioni di euro, *stretch target* 94,00 milioni di euro, risultato 133,40 milioni di euro. *Bonus* maturato: 20 punti percentuali.

Su proposta del CRN e sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto dei risultati conseguiti, deliberando il riconoscimento di un *bonus* pari a 50 punti percentuali.

La MBO della Chief Corporate Services Officer ricomprendeva, tra gli altri, l'obiettivo di *performance* rappresentato dal Programma "DE&I": progetto mappatura dei ruoli e pay equity (peso 10% - *stretch* 11%). Su proposta del CRN e sentito il parere del Collegio Sindacale, sulla base delle attività svolte, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto dei risultati conseguiti, deliberando il riconoscimento di un *bonus* pari a 11 punti percentuali.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Politica 2025 approvata dall'Assemblea, le somme maturate dal dott. Fabio de' Longhi, dall'ing. Nicola Serafin e dalla dott.ssa Silvia de' Longhi, sono assoggettate 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.

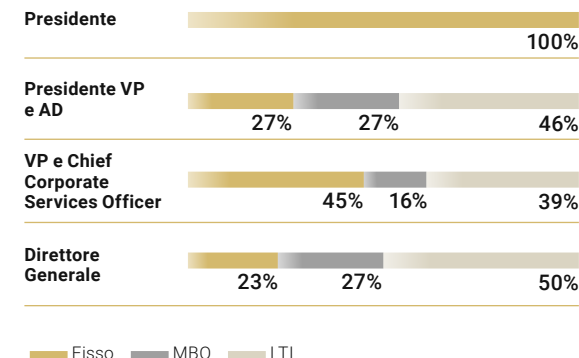
Nell'esercizio 2025 non sono state applicate da parte della Società le clausole di "*claw-back*" e di "*malus*" contemplate dalla Politica 2025.



Infine si ricorda che, con riferimento alla remunerazione variabile a medio / lungo termine di cui sono beneficiari il Presidente e Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il Vice Presidente e Chief Corporate Services Officer, è previsto un sostanziale periodo di differimento legato al meccanismo di *holding period* successivamente alla maturazione dei diritti derivanti dalla partecipazione al Piano di Stock Options 2020-2027 ed al Piano di Performance Shares 2024-2026.

/

Di seguito è rappresentato per ciascun Amministratore Esecutivo e per il Direttore Generale il *paymix* relativo alla remunerazione totale maturata nell'esercizio 2025; al riguardo si precisa che i valori relativi alle componenti fissa e variabile a breve termine, e ai *benefit* non monetari sono quelli indicati nelle Tabelle 1 e 3B riportate nella Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione (alle quali si rinvia), mentre quello relativo alla componente variabile a medio/lungo termine è rappresentato dalla stima del beneficio atteso dalla partecipazione al Piano di Performance Shares 2024-2026 valorizzato avendo a riferimento le *target opportunities* previste dalla Politica 2025.



2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale nell'esercizio 2025

Nel corso dell'esercizio 2025 il Collegio Sindacale della Società è risultato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- sino all'Assemblea del 30 aprile 2025, da: prof. Cesare Conti (con funzione di Presidente), dott.ssa Alessandra Dalmonte e dott. Alberto Villani.

Il Collegio Sindacale in carica sino al 30 aprile 2025 era stato nominato per il triennio 2022-2024 dall'Assemblea del 20 aprile 2022 che aveva fissato il compenso annuo del Presidente del Collegio Sindacale in 70.000,00 euro lordi e il compenso di ciascuno dei due sindaci effettivi in 48.000,00 euro lordi.

- a partire dall'Assemblea del 30 aprile 2025 (che ha, tra l'altro, deliberato il rinnovo del Collegio Sindacale per il triennio 2025-2027) da: dr.ssa Cecilia Andreoli (con funzione di Presidente), dott.ssa Alessandra Dalmonte e dott. Marcello Priori.

L'Assemblea del 30 aprile 2025 ha fissato, per il triennio 2025-2027 il compenso annuo della Presidente del Collegio Sindacale in 77.000,00 euro lordi e il compenso di ciascuno dei due sindaci effettivi in 53.000,00 euro lordi.

La dott.ssa Alessandra Dalmonte, il dott. Alberto Villani ed il dott. Marcello Priori 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 2025

In applicazione della Politica 2025 approvata, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2025¹⁸:

- hanno complessivamente percepito a titolo di *componente fissa* annuale lorda l'importo di 2.195.769,00 euro lordi in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società (di cui 60.000,00 euro a titolo di patto di non concorrenza);
- hanno complessivamente maturato a titolo di *componente variabile* annuale lorda (MBO) l'importo di 1.137.974,00 euro lordi in relazione ai rapporti di lavoro dipendente in qualità di dirigenti della Società (a fronte di un potenziale a target di 619.200,00 euro lordi fino ad un massimo di 1.238.400,00 euro lordi inclusi "overachievement" approvati per l'anno 2025).

Per quanto riguarda la *componente variabile a medio/lungo termine*, si evidenzia che:

- i quattro DRS beneficiari del Piano di *Stock Options* 2020-2027 hanno esercitato le rimanenti n. 128.914 opzioni a fronte delle n. 810.000 opzioni attribuite e delle n. 128.914 detenute all'inizio dell'esercizio. Il *fair value* di competenza dell'esercizio 2025 relativamente alla partecipazione al piano citato è pari a 0,00 euro;
- il *fair value* di competenza dell'esercizio 2025 relativamente alla partecipazione al Piano di *Performance Shares* 2024-2026 dei sette DRS beneficiari del piano è pari a 3.842.692,00 euro.

Per ulteriori dettagli si rinvia alle successive Tabelle 2, 3A e 3B della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione.

Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* inclusi nelle componenti variabili della remunerazione maturate dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2025, valgono le medesime considerazioni sopra evidenziate con riferimento agli Amministratori Esecutivi.

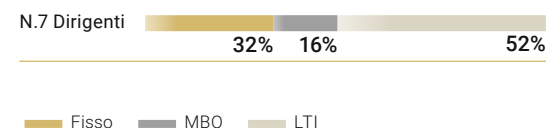
Per maggiori informazioni in merito alla remunerazione corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nel corso dell'esercizio 2025, nel rispetto di quanto previsto dalla Politica 2025, si rinvia ai dati cumulativi indicati nelle tabelle della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione.

Inoltre ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati riconosciuti *benefit* non monetari per un valore complessivo equivalente a 208.869,00 euro.

Sulla base degli elementi sopra indicati e di quanto additionally esposto nella Tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione, la remunerazione fissa (incluso il valore dei *benefit* non monetari) corrisposta per l'esercizio 2025 cumulativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è risultata essere pari a 0,44 volte la remunerazione variabile complessivamente maturata (costituita dall'MBO 2025 e dal *fair value* 2025 del Piano di *Performance Shares* 2024-2026).

Di seguito è rappresentato il *paymix* relativo alla remunerazione totale maturata complessivamente dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2025; al riguardo si precisa che i valori relativi alle componenti fissa e variabile a

breve termine, e ai *benefit* non monetari sono quelli indicati nelle Tabelle 1 e 3B riportate nella Parte Seconda della presente Sezione II della Relazione (alle quali si rinvia), mentre quello relativo alla componente variabile a medio/lungo termine è rappresentato dalla stima del beneficio atteso dalla partecipazione al Piano di *Performance Shares* 2024-2026 valorizzato avendo a riferimento le *target opportunities* previste dalla Politica 2025.



A fronte della riorganizzazione del vertice aziendale, deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel mese di novembre 2025 ed attuata a partire dal gennaio 2026, volta, tra l'altro, a rendere più agile il processo decisionale in un contesto competitivo che richiede tempi di risposta sempre più rapidi, la Società ha concordato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con due *top manager* che per il ruolo svolto rientravano tra i Dirigenti con Responsabilità Strategica identificati dalla Società.

Si evidenzia al riguardo che i due dirigenti hanno contribuito al successo del Gruppo per quasi vent'anni, ricomprendo ruoli apicali a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e, da ultimo, del Direttore Generale.

L'accordo – assunto nel rispetto della Politica di Remunerazione vigente – prevede che il periodo contrattuale di preavviso (12 mesi) decorra dal 17 gennaio 2026, una volta completato il passaggio di consegne, con successivo esonero dalla prestazione lavorativa. In considerazione di ciò, entrambi i due dirigenti non sono stati identificati per l'esercizio in corso quali DRS.

Al riguardo, si precisa che, a tutela degli interessi della Società, l'accordo di risoluzione del rapporto di lavoro prevede un obbligo di non concorrenza fino al gennaio 2028, nel rispetto dei limiti previsti dalla Politica di remunerazione 2025 e anche da quella che sarà sottoposta all'Assemblea per il 2026. Il corrispettivo relativo al suddetto patto di non concorrenza sarà erogato successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro prevista per il mese di gennaio 2027.

¹⁸ Si ricorda che nella seduta del 14 marzo 2025 il Consiglio di Amministrazione aveva confermato l'individuazione quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre al Direttore Generale: il Chief Commercial Officer, la Chief Corporate Services Officer, il Chief Financial Officer, la Chief Information Officer, la Chief Marketing Officer, il Chief Operations Officer, il Chief People Officer e il Chief Planning and Control Officer.

4. Informativa di confronto per gli ultimi 5 anni

Nelle tabelle allegate 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 lorda 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).

Per una corretta comprensione dei dati e delle informazioni riportati nelle due tabelle sopra richiamate si evidenzia che:

- la remunerazione degli Amministratori non Esecutivi nonché dei Sindaci non prevede componenti variabili;
- la remunerazione fissa degli Amministratori Esecutivi non ricomprende il compenso stabilito dall'Assemblea per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione, in quanto la stessa risulta già inclusa nella voce specifica del Consiglio di Amministrazione;
- il dott. Fabio de' Longhi - identificato in tabella come "Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato" - nel quinquennio considerato ha ricoperto la carica di Vice Presidente dal gennaio 2021 al 30 aprile 2025, quella di Amministratore Delegato dal settembre 2022 al dicembre 2025, infine quella di Presidente dal 30 aprile 2025 al dicembre 2025. La remunerazione è stata rappresentata considerando le componenti fisse che lo stesso ha percepito dalla Società (in relazione alle cariche a lui attribuite) e da sue società controllate e collegate. Si precisa che, a decorrere dall'esercizio 2021, il dott. Fabio de' Longhi ha rinunciato alla remunerazione variabile sia di breve che di medio-lungo termine; la componente variabile annuale gli è stata reintrodotta dall'esercizio 2023 (a seguito della nomina a Amministratore Delegato con decorrenza dal settembre 2022), mentre

quella variabile di medio-lungo termine dall'esercizio 2024, in occasione dell'inserimento tra i beneficiari del nuovo sistema di incentivazione (in particolare, il *Piano di Performance Shares 2024-2026*)¹⁹;

- dal gennaio 2021 ad agosto 2022 la carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale è stata ricoperta dal dott. Massimo Garavaglia²⁰;
- la remunerazione della dott.ssa Silvia de' Longhi – Vice Presidente dal 30 aprile 2025 e *Chief Corporate Services Officer* per l'intero quinquennio - è stata rappresentata considerando le componenti fisse della remunerazione che la stessa ha percepito dalla Società (incluso anche il compenso attribuito in relazione alla carica di Vice Presidente) e da sue società controllate e collegate, le somme percepite a titolo di componente variabile annuale (MBO) e quelle a titolo di componente variabile a medio termine attraverso la partecipazione al *Piano di Performance Shares 2024-2026*.

In considerazione dell'avvicendamento, nel corso dei cinque anni, nelle cariche apicali di diverse figure e delle significative modifiche intervenute nella *governance* (in particolare, la separazione del ruolo di Amministratore Delegato da quello di Direttore Generale, con la nomina di un Direttore Generale esterno al Consiglio (fino al suo ingresso in Consiglio in data 30 aprile 2025) e più recentemente con la nomina del dott. Fabio de' Longhi alle cariche di Presidente e di Amministratore Delegato e della dott.ssa Silvia de' Longhi alla carica di Vice Presidente), si è inserita nella Tabella A la riga *Totale Amministratori Esecutivi e Direttore Generale*, che permette di comparare la somma della remunerazione dei soggetti che in ognuno degli anni considerati (2021-2025) hanno ricoperto le cariche di Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Relativamente ai dati delle retribuzioni sottostanti agli indici riportati nella Tabella A, si evidenzia inoltre che:

- la remunerazione degli Amministratori non Esecutivi comprende il compenso annuale lordo attribuito dall'Assemblea a ciascuno dei membri del Consiglio di Amministrazione,

mentre non ricomprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai comitati endoconsiliari;

- la remunerazione dei Sindaci comprende il compenso annuale lordo attribuito dall'Assemblea a ciascuno dei membri del Collegio Sindacale;
- la retribuzione annua media lorda dei dipendenti è stata calcolata ipotizzando la presenza, per l'intero esercizio con riferimento al personale assunto e/o cessato in corso di anno, e tenendo conto:
 - della retribuzione mensile spettante (su base equivalente a tempo pieno), per le mensilità retributive erogate;
 - 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;
 - dei benefit in natura quali a titolo esemplificativo: auto; casa; assicurazioni per copertura rischi vita e/o infortuni, RSM, previdenza integrativa, ecc;
 - dei valori relativi ad erogazioni / prestazioni a titolo di welfare;
 - degli accantonamenti relativi al TFR anche destinati a forme di previdenza complementare;
 - degli accantonamenti annuali corrispondenti alla somma delle prestazioni in denaro, delle prestazioni in natura e del valore equo complessivo di tutti gli incentivi a lungo termine riconosciuti (ad esempio l'aggiudicazione di stock option, azioni o quote vincolate, azioni o quote a condizioni di performance, azioni fantasma, diritti sulla rivalutazione dei titoli e premi in contanti a lungo termine) inclusi quelli destinati a beneficiari operanti nella Divisione Professionale, che hanno acquisito il diritto in un momento precedente e in occasione della *business combination*.

¹⁹ Per espressa volontà dell'interessato, manifestata nel 2021 quando lo stesso ricopriva la sola carica di Vice Presidente, la remunerazione del Vice Presidente ed Amministratore Delegato non prevedeva per il 2023 la partecipazione al Piano LTI Cash 2021-2023 in quanto di prossima scadenza e al Piano di Stock Options 2020-2027 (destinato, tra l'altro, all'AD/DG in qualità di amministratore delegato in carica al momento di assegnazione delle opzioni).

²⁰ Si evidenzia che, nell'informativa di confronto dei compensi erogati per gli ultimi cinque anni, presente nella Sezione II, Parte Prima delle Relazioni Annuali sulla Remunerazione di De' Longhi pubblicata nel 2022 e nel 2023 è stato rispettivamente specificato quanto segue: (i) "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"; (ii) "In considerazione del fatto che l'AD/DG è rimasto in carica dal 1° gennaio 2022 fino al 31 agosto 2022 e che, pertanto, nel 2022 ha percepito la remunerazione limitatamente a 8 mesi (gennaio-agosto), l'informativa di confronto fornita in relazione alla sua remunerazione per l'anno 2022 è stata considerata, con riguardo alla componente fissa, simulando lo svolgimento dell'incarico per l'intero anno (12 mesi anziché 8)". Entrambe le Relazioni Annuali sulla Remunerazione di De' Longhi sopra citate sono consultabili sul sito internet www.delonghigroup.com (sezione "Governance" - "Organi Sociali" - "Archivio Assemblee degli Azionisti").

Si precisa infine che:

- l'andamento dei Ricavi Netti e dell'EBITDA riflette: (i) da gennaio 2021 l'acquisizione di *Capital Brands Holdings inc.*; (ii) dal 1° aprile 2021 l'acquisizione del gruppo Eversys e (iii) dal 1° marzo 2024 la "business combination" di La Marzocco con Eversys, riflessa altresì nell'indicatore Personale Italia (con e senza operai);
- considerata la natura di *holding* di partecipazioni della Società, 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);
- i dati relativi a ricavi netti ed EBITDA sono tratti dai bilanci consolidati approvati dal Consiglio di Amministrazione.

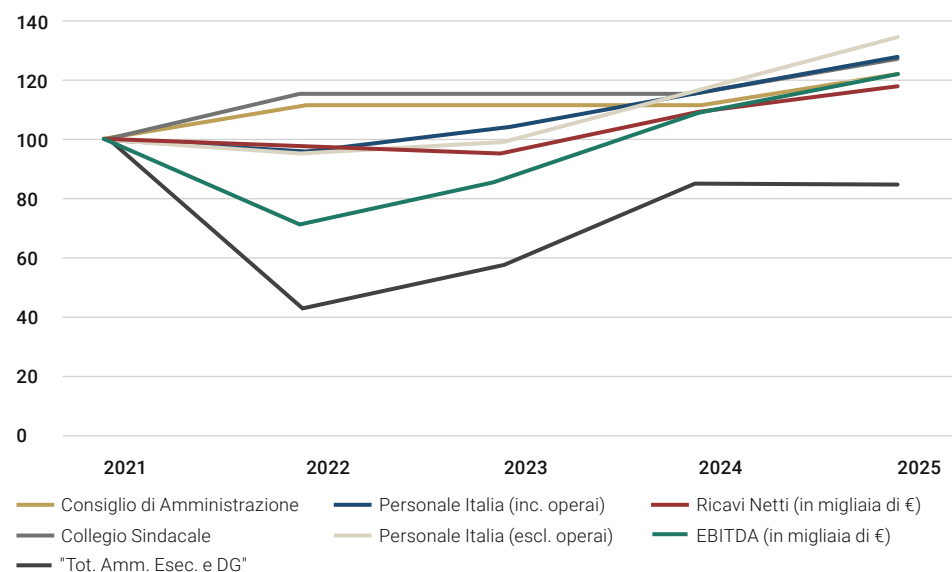
Tabella A: informativa per numeri indice

Anno	2021	2022	2023	2024	2025
Consiglio di Amministrazione	100	111	111	111	122
Collegio Sindacale	100	115	115	115	127
Presidente	100	100	80	80	31
Presidente VP ed AD	100	83	180	358	397
AD/ DG	100	22	0	0	0
VP e CCSO	100	66	101	132	183
Amministratore e DG			100	138	140
"Tot. Amm. Esec. e DG"	100	43	56	84	85
Personale Italia (incl. operai)	100	96	103	117	128
Personale Italia (escl. operai)	100	94	99	116	134
Ricavi Netti (in migliaia di €)	100	98	95	109	118
EBITDA (in migliaia di €)	100	70	86	109	121

Note:

- Presidente: in carica da 01/21 al 04/25
- Presidente VP ed AD: in carica in qualità di VP da 01/21 al 04/25, di AD da 09/22 a 12/25 e di Presidente da 04/25 a 12/25
- AD/DG in carica da 05/20 a 08/22
- Amministratore e DG - DG in carica da 01/23 a 12/25, Amministratore da 30apr25 a 31dic25
- VP e CCSO: VP in carica da 05/25 a 12/25, CCSO da 01/25 a 12/25
- Tot. Amm. Esec. E DG rappresenta la remunerazione dei soggetti che nei cinque anni considerati hanno ricoperto le cariche di Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato, AD/DG ed a Direttore Generale, nei periodi evidenziati

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 30 aprile 2025 – alla quale hanno partecipato complessivamente n. 578 azionisti per delega per n. 137.523.374 azioni ordinarie pari al 90,8977% del capitale ordinario e n. 218.483.034 voti pari al 93,6545% dei diritti di voto attribuiti al capitale – si è espressa positivamente con riguardo alla Sezione II della Relazione annuale sulla Remunerazione 2025.

3.2 voto consultivo sui `Compensi corrisposti nell'esercizio 2024` 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 rappresentati	% su totale diritti di voto
Favorevoli	447	211.447.780	96,77995409	90,63876597
Contrari	101	4.106.916	1,879741381	1,760462078
Astenuti	28	2.916.238	1,334766342	1,250068521
Non Votanti	1	12.100	0,005538187	0,005186761
Totale	577	218.483.034	100,000000000	93,654483334

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 2025 agli Amministratori, ivi compreso il Presidente e Amministratore Delegato, alla Vice Presidente, al Direttore Generale, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dando evidenza della conformità della stessa ai contenuti della Politica 2025 approvata dall'Assemblea.

Tale rappresentazione è stata predisposta con l'ulteriore scopo di evidenziarne sia la coerenza e conformità con la Politica 2025 approvata dall'Assemblea, che il modo in cui le diverse componenti della Politica hanno contribuito al raggiungimento dei risultati aziendali nel 2025.

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 presente Parte Prima della Sezione II della Relazione.



Parte seconda

Nelle Tabelle di cui alla presente Parte Seconda della Sezione II della Relazione sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.

Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, 3A 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 2025 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, di Direttore Generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Nella presente Parte Seconda della Sezione II della Relazione è inoltre riportata la tabella "Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche" che indica le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2024 – 31 dicembre 2025 in De' Longhi S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2025, dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai 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.



02

1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2025

Nella Tabella di seguito riportata sono indicati i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e a quelli del Collegio Sindacale, al Direttore Generale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2025)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri	Totale	Fair value dei equity	Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe de' Longhi	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2025 30/04/2025	Approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 16.667 ^(a)						€ 333.334		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 316.667 ^(b)								
(III) Totale				€ 500.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 500.000	€ 0	€ 0
Fabio de' Longhi	Presidente CdA (da 30apr25) Vice Presidente (fino a 30apr25) DRS e AD	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.333 ^(a)		€ 817.800 ^(f)		€ 35.023 ^(a)		€ 1.872.823	€ 2.315.740 ^(h)	
				€ 166.667 ^(b)		€ 480.000 ^(a)						
				€ 580.000 ^(b)								
				€ 320.000 ^(c)								
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 150.000 ^(a)						€ 150.000		
(III) Totale				€ 1.270.000	€ 0	€ 1.297.800	€ 0	€ 35.023	€ 0	€ 2.022.823	€ 2.315.740	€ 0

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

Compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2025)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri	Totale	Fair value dei equity	Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Silvia de' Longhi	Vice Presidente (da 30apr25) Consigliere e DRS	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
				€ 53.333 ^(a)		€ 163.664 ^(e)		€ 19.673 ^(g)		€ 586.414	€ 573.422 ^(h)	
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 66.667 ^(b)								
				€ 283.077 ^(c)								
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 41.444 ^(a)						€ 41.444		
(III) Totale				€ 444.521	€ 0	€ 163.664	€ 0	€ 19.673	€ 0	€ 627.858	€ 573.422	€ 0
Nicola Serafin	Consigliere (da 30apr25) Direttore Generale	30/04/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
				€ 0 ^(a)		€ 879.840 ^(e)		€ 31.601 ^(g)		€ 1.691.441	€ 1.720.265 ^(h)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0 ^(b)								
				€ 690.000 ^(c)								
				€ 90.000 ^(d)								
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 0 ^(a)						€ 0		
(III) Totale				€ 780.000	€ 0	€ 879.840	€ 0	€ 31.601	€ 0	€ 1.691.441	€ 1.720.265	€ 0

02

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

Compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2025)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri	Totale	Fair value dei equity	Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazio- ne agli utili					
Massimiliano Benedetti	Consigliere	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 53.333 ^(a)		€ 53.333						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 53.333	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 53.333	€ 0	€ 0
Borsani Ferruccio	Consigliere	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.333 ^(a)		€ 16.600		€ 69.933				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 53.333	€ 16.600	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 69.933	€ 0	€ 0
Luisa Maria Virginia Collina	Consigliere	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.333 ^(a)		€ 7.500		€ 60.833				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 53.333	€ 7.500	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 60.833	€ 0	€ 0

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

Compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2025)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri	Totale	Fair value dei equity	Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cristophe Cornu	Consigliere	30/04/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 36.667 ^(a)		€ 36.667						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 36.667		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 36.667	€ 0	€ 0
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere	30/04/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 36.667 ^(a)		€ 8.800		€ 45.467				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 36.667	€ 8.800	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 45.467	€ 0	€ 0
Carlo Garavaglia	Consigliere	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.333 ^(a)		€ 16.600		€ 69.933				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 53.333	€ 16.600	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 69.933	€ 0	€ 0

02

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

Compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2025)

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri	(6) Totale	(7) Fair value dei equity	(8) Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Carlo Grossi	Consigliere	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 53.333 ^(a)	€ 20.750					€ 74.083		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 53.333	€ 20.750	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 74.083	€ 0	€ 0
Micaela Le Divelec Lemmi	Consigliere	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.333 ^(a)	€ 17.000					€ 70.333		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 53.333	€ 17.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 70.333	€ 0	€ 0
Stefania Petruccioli	Consigliere	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.333 ^(a)	€ 14.800					€ 68.133		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 53.333	€ 14.800	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 68.133	€ 0	€ 0

02

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

Compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2025)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri	Totale	Fair value dei equity	Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cecilia Andreoli	Presidente Collegio Sindacale	30/04/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 51.333 ^(a)						€ 51.333		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 51.333	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 51.333	€ 0	€ 0
Alessandra Dalmonte	Sindaco Effettivo	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 51.114 ^(a)						€ 51.114		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 32.000 ^(a)						€ 32.000		
(III) Totale				€ 83.114	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 83.114	€ 0	€ 0
Marcello Priori	Sindaco Effettivo	30/04/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2027									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.333 ^(a)						€ 35.333		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 21.567 ^(a)						€ 21.567		
(III) Totale				€ 56.900	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 56.900	€ 0	€ 0

02

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

Compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ai componenti degli organi amministrativi e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in carica al 31 dicembre 2025)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri	Totale	Fair value dei equity	Indennità di fine carica o di cessaz. del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cesare Conti	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2025 30/04/2025	Approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 23.014 ^(a)						€ 23.014		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 23.014	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 23.014	€ 0	€ 0
Alberto Villani	Sindaco Effettivo	01/01/2025 30/04/2025	Approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				€ 15.781 ^(a)						€ 15.781		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 10.433 ^(a)						€ 10.433		
(III) Totale				€ 26.214	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 26.214	€ 0	€ 0
N. 7	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01/01/2025 31/12/2025	Approvazione bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.135.769 ^(c)		€ 1.137.974 ^(c)		€ 208.869 ^(a)		€ 3.542.612	€ 3.842.692 ^(h)	
				€ 60.000 ^(d)								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 2.195.769	€ 0	€ 1.137.974	€ 0	€ 208.869	€ 0	€ 3.542.612	€ 3.842.692	€ 0

NOTE:

- (a) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti. Si precisa al riguardo che per prassi aziendale la società eroga tale emolumento ai componenti del Consiglio di Amministrazione nel mese di dicembre di ciascun anno in relazione a tutto l'esercizio, mentre con riferimento ai componenti il Collegio Sindacale l'erogazione avviene pro rata temporis;
- (b) compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, Codice Civile (ad esempio Presidente e Vicepresidente). Si precisa al riguardo che per prassi aziendale la società eroga tale emolumento nel mese di dicembre di ciascun anno in relazione a tutto l'esercizio;
- (c) retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR;
- (d) 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) MBO anno 2025 relativa al rapporto di lavoro dipendente, ancorché non corrisposta;
- (f) MBO anno 2025 relativa al mandato di CEO, ancorché non corrisposta;
- (g) benefici non monetari relativi al mandato di amministratore e/o al rapporto di lavoro dipendente;
- (h) fair value riferito al Piano di Performance Shares 2024-2026.

02

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

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le *stock-options* assegnate agli Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale 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 strategica

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'e- sercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni i compe- tenza dell'eser- cizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cogno- me	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di eserc- izio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di eserc- izio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegna- zione	Data di assegna- zione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegna- zione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di eserc- izio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value (*)
Nicola Serafin	Direttore Generale																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Options 2020-2027 (Delibera CdA 27.04.2020)	10.000	euro 16,982	da maggio 2023 a dicembre 2027							10.000	euro 16,982	euro 31,9556		0	
			109.585	euro 16,982	da maggio 2024 a dicembre 2027							109.585	euro 16,982	euro 33,6087		0	
(II) Totale			119.585									119.585			0	0	
Numero 4	Dirigenti con Responsabi- lità Strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Options 2020-2027 (Delibera CdA 27.04.2020)	0	euro 16,982	da maggio 2023 a dicembre 2027												0
			128.914	euro 16,982	da maggio 2024 a dicembre 2027							128.914	euro 16,982	euro 33,3420		0	
(II) Totale			128.914									128.914			0	0	

Note:

* prezzo medio ponderato delle azioni sottostanti alla data di esercizio:

DG - ricompreso tra un minimo di euro 30,7617 ed un massimo di euro 34,8974

DRS - ricompreso tra un minimo di euro 30,0217 ed un massimo di euro 34,8974

3. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option 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 basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option riconosciuti nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 agli Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3A - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option a favore degli organi di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Fair Value
Fabio de' Longhi	Presidente Vice Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performance Shares 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2024 e dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024	156.353 performance shares	da aprile 2024 ad aprile 2027									2.315.740
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			156.353										2.315.740
Silvia de' Longhi	Vice Presidente Consigliere e DRS	Piano di Performance Shares 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2024 e dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024	38.716 performance shares	da aprile 2024 ad aprile 2027									573.422
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			38.716										573.422

Tabella 3A - allegato 3A, Schema 7-bis Regolamento Emittenti
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option a favore degli organi di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti
con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'eserci- zio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'eserci- zio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano e relativa delibera	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazio- ne	Periodo di vesting	Data di assegnazio- ne	Prezzo di mercato all'assegna- zione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazio- ne	Fair Value
Nicola Serafin	Amministra- tore e Direttore Generale	Piano di Performance Shares 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2024 e dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024	116.148 performan- ce shares	da aprile 2024 ad aprile 2027									1.720.265
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			116.148										1.720.265
N. 7	Dirigenti con Responsabi- lità Strategiche	Piano di Performance Shares 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2024 e dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024	259.449 performan- ce shares	da aprile 2024 ad aprile 2027									3.842.692
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			259.449										3.842.692

02

4. 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 2025 agli Amministratori Esecutivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	
Fabio de' Longhi	Presidente VP AD e DRS								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2025 rif. al mandato di Amministratore Delegato delibera attribuzione CdA 14 marzo 2025 delibera maturazione CdA 13 marzo 2026	€ 817.800						
		Piano MBO 2025 rif. al rapporto di lavoro dip. come DRS delibera attribuzione CdA 14 marzo 2025 delibera maturazione CdA 13 marzo 2026	€ 480.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 1.297.800	€ 0		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Silvia de' Longhi	VP e DRS								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2025 rif. al rapporto di lavoro dip. come DRS delibera attribuzione CdA 14 marzo 2025 delibera maturazione CdA 13 marzo 2026	€ 163.664						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 163.664	€ 0		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

02

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)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	
Nicola Serafin	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2025 delibera attribuzione CdA 14 marzo 2025 delibera maturazione CdA 13 marzo 2026	€ 879.840						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 879.840	€ 0		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
N. 7 Dirigenti	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2025 delibera attribuzione CdA 14 marzo 2025 delibera maturazione CdA 13 marzo 2026	€ 1.137.974						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 1.137.974	€ 0		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

5. Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2025

Nella Tabella di seguito riportata sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 31 dicembre 2024 – 31 dicembre 2025 nella De' Longhi S.p.A. e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2025, da amministratori, sindaci, Direttore Generale 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, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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 ^(a)	De'Longhi S.p.A.	30.000			30.000
Fabio de' Longhi	Presidente del Consiglio di Amministrazione Vice Presidente Amministratore Delegato e Dirigente con Responsabilità Strategiche ^(b)	De'Longhi S.p.A.	217.855 ^(d)			217.855 ^(d)
Nicola Serafin	Consigliere di Amministrazione e Direttore Generale ^(c)	De'Longhi S.p.A.	42.968	119.585	120.116	42.437
Carlo Grossi	Consigliere di Amministrazione	De'Longhi S.p.A.		4.330 ^(e)		4.330 ^(e)
N.7	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	De'Longhi S.p.A.	113.982	128.914	153.738	89.158

Note:

(a) Presidente da 01gen25 a 30apr25

(b) Amministratore Delegato per l'intero anno 2025. VP da 01gen25 a 30apr25. Presidente da 30apr25 a 31dic25

(c) Consigliere di Amministrazione da 30apr25 a 31dic25. Direttore Generale per l'intero anno 2025

(d) di cui 100.000 possedute dal coniuge

(e) di cui 800 possedute dal coniuge

DēLonghi Group