

CALEFFI



LA CASA DEI SOGNI

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI ai sensi dell'art. 123-ter TUF

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2021

La presente relazione è disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo

www.caleffigroup.it

nella sezione "Governance"

CALEFFI S.P.A.

Via Belfiore, 24 - 46019 Viadana (MN)
Capitale Sociale Euro 8.126.602,12 i.v.
Registro Imprese MN n. 00154130207
C.F. e P.IVA IT 00154130207

INDICE

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. POLITICA DI REMUNERAZIONE: FINALITÀ E PRINCIPI
2. POLITICA DI REMUNERAZIONE: PROCEDURA DI ADOZIONE E SOGGETTI COINVOLTI
3. POLITICA DI REMUNERAZIONE: DURATA
4. AMMINISTRATORI: COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE
5. AMMINISTRATORI: REMUNERAZIONE
6. DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, DIRIGENTI E QUADRI CON RESPONSABILITÀ DIRETTIVE: STRUTTURA RETRIBUZIONE
7. POLITICA DI REMUNERAZIONE: PAY OUT
8. ULTERIORI PRECISAZIONI
9. COLLEGIO SINDACALE: REMUNERAZIONE
10. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI

Allegato n. 1

Allegato n. 2

Allegato n. 3

Allegato n. 4

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

La I° SEZIONE - Politica di Remunerazione - illustra la politica di Caleffi in materia di remunerazione dei componenti l'organo di amministrazione della Società, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con responsabilità strategiche¹ e dei Dirigenti e Quadri con responsabilità direttive e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 cod. civ., dei componenti l'organo di controllo della Società, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

1. POLITICA DI REMUNERAZIONE: FINALITÀ E PRINCIPI

La remunerazione aziendale è essenzialmente preordinata ad attrarre, motivare e trattenere quelle risorse dotate di quelle qualità personali e professionali indispensabili per gestire con successo il business aziendale, favorendo e ricercando - conseguentemente - un allineamento degli interessi del management con le aspettative degli azionisti in termini di performance finanziaria. Essa, dunque, si identifica come strumento discriminante per la proficua implementazione delle strategie del Gruppo Caleffi.

La remunerazione rappresenta, invero, anche uno strumento fondamentale per assicurare, da un lato, l'integrità dei meccanismi di governo societario e, dall'altro lato, l'efficacia delle strategie non finanziarie dell'azienda in un'ottica di creazione di valore sostenibile per gli azionisti e, più in generale, per tutti gli stakeholders del Gruppo Caleffi. In tale prospettiva, è stata introdotta, per la prima volta all'interno del Gruppo Caleffi, una remunerazione variabile di medio-lungo termine esclusivamente imperniata su obiettivi di performance non finanziari, con l'obiettivo di rendere l'impresa sempre più sostenibile, non solamente in chiave squisitamente economico-finanziaria.

La presente Politica di Remunerazione

- è strutturata sui seguenti principi

¹ Alla data della presente Relazione non sono presenti né Direttori Generali né Dirigenti con responsabilità strategiche

- a. la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti da Caleffi e del gruppo ad essa facente capo;
 - b. la componente variabile prevede un limite massimo;
 - c. la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi definiti;
 - d. la componente variabile è strettamente connessa all'utile lordo, in assenza del quale non si procederà ad alcun pay out indipendentemente dalla concreta performance del soggetto interessato;
- è stata definita
- o in sostanziale continuità con l'anno precedente, condividendone i principi posti alla base, anche considerato che la Politica 2020 è stata approvata con il 100% dei voti presenti in Assemblea. Sono state, tuttavia, apportate talune modifiche al fine di tener conto di talune valutazioni espresse, successivamente all'adunanza assembleare, da parte degli stessi azionisti presenti in Assemblea e, in particolare, l'opportunità di "legare" la remunerazione dei Manager (come infra individuati) alle performance della/e società del Gruppo Caleffi in cui presta/no concretamente la propria attività, in luogo dei risultati del gruppo Caleffi; ciò al fine di evitare che l'importo eventualmente erogato benefici (o sconti) dei risultati conseguiti dalle altre società del Gruppo;
 - o tenendo in debita considerazione il compenso e le condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo Caleffi.

2. POLITICA DI REMUNERAZIONE: PROCEDURA DI ADOZIONE E SOGGETTI COINVOLTI

La definizione della Politica di Remunerazione Caleffi è il risultato di un articolato processo aziendale in cui intervengono i seguenti soggetti:

- la Direzione Affari Legali e Societari e la Direzione Risorse Umane della Società, garantendo adeguato supporto nella definizione della Politica di Remunerazione;
- un Comitato endo-consiliare, appositamente istituito - il Comitato Remunerazione e Nomine ("**Comitato**")² - chiamato ad istruire, con l'ausilio, se del caso, di consulenti esterni esperti in materia di remunerazione, i lavori del Consiglio rispetto alla definizione di una proposta di Politica di Remunerazione. Al fine di evitare conflitti di interesse, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione;
- il Collegio Sindacale, esprimendo il proprio parere con specifico riferimento agli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche;
- il Consiglio di Amministrazione, approvando, in prima istanza, la Politica di Remunerazione per la successiva sottoposizione agli azionisti;
- l'Assemblea degli azionisti, approvando ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF la Politica di Remunerazione.

Fatta eccezione per quanto previsto dal paragrafo 13, le eventuali revisioni della presente Politica seguono il medesimo iter approvativo dianzi indicato.

In materia di Remunerazione, oltre a quanto già indicato:

- o il Comitato
 - i. valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, in particolar modo rispetto agli Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche, Dirigenti e Quadri con responsabilità direttive, avvalendosi delle informazioni fornite dai Consiglieri delegati e del supporto operativo della Direzione Risorse Umane;
 - ii. presenta proposte ed 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

² Ai sensi e per gli effetti del Codice di corporate governance, a cui Caleffi aderisce, il Consiglio di Amministrazione della Società è supportato nell'adozione delle decisioni afferenti tematiche di remunerazione da un apposito comitato consiliare, istituito al proprio interno chiamato, tra l'altro a formulare al plenum una proposta di Politica di Remunerazione.

Il Comitato Remunerazione e nomine in carica alla data della presente Relazione è composto da 2 Consiglieri, entrambi indipendenti, e segnatamente:

- Ida Altimare (Presidente e componente);
- Andrea Carrara (componente);

i cui lavori sono coordinati dal Presidente.

correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

- o il Consiglio di Amministrazione
 - i. procede alla ripartizione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, Cod. Civ., qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea medesima;
 - ii. definisce la retribuzione spettante agli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Cod. Civ., previa proposta del Comitato e sentito il Collegio Sindacale;
 - iii. anche per il tramite del Comitato, con il supporto del Consiglieri delegati e l'ausilio delle competenti strutture aziendali, sovrintende all'applicazione della Politica di Remunerazione stessa una volta adottata;
- o il Collegio Sindacale
 - i. nell'esprimere il proprio parere sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (ex art. 2389, comma 3, Cod. Civ.), verifica la coerenza delle proposte con la presente Politica di Remunerazione;
 - ii. vigila, ai sensi dell'art. 149, comma 1, lettera c-bis) del TUF, sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento a cui la società aderisce e, quindi, anche di quelle in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici (anche rispetto alla disciplina delle operazioni con parti correlate).

3. POLITICA DI REMUNERAZIONE: DURATA

La presente Politica di Remunerazione è stata definita per il triennio 2021-2023.

4. AMMINISTRATORI: COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione di tutti gli Amministratori, esecutivi e non esecutivi, prevede una componente fissa per la carica di Consigliere di amministrazione ("**Compenso Fisso**").

La remunerazione di alcuni Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche prevede un ulteriore compenso fisso per l'ulteriore carica ricoperta ("**Compenso Fisso Aggiuntivo**").

La remunerazione di tutti gli Amministratori esecutivi include anche una componente variabile di breve periodo - i.e. incentivazione annuale ("**Compenso Variabile Annuale**" o "**MBO**").

La remunerazione di alcuni Amministratori esecutivi include anche

- un Trattamento di Fine Mandato, pari a 1/12 del Compenso Fisso Aggiuntivo, corrisposto integralmente al momento della cessazione del rapporto di amministrazione ("**TFR**");
- una componente variabile di medio-lungo periodo - i.e. incentivazione triennale ("**Compenso Variabile di Medio-Lungo Periodo**" o "**LTMIP**").

Per gli Amministratori non esecutivi facenti parti di un comitato endo-consiliare è previsto un compenso fisso per la partecipazione ("**Compenso Comitato**").

Per alcuni Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche sono previsti benefits di natura non monetaria erogati da Caleffi S.p.a. e/o da società del Gruppo Caleffi ("**Benefici non Monetari**").

4.1 Compenso Fisso

Ai sensi e per gli effetti di cui al combinato disposto degli artt. 2364, comma 1 e 2389 comma 1 del Codice Civile e dell'art. 12 dello Statuto sociale di Caleffi, l'Assemblea ordinaria degli azionisti è chiamata a definire i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, eventualmente definendo un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori. La ripartizione del dianzi citato compenso complessivo definito dall'Assemblea viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, sentito il Collegio Sindacale.

Il Compenso Fisso è uguale per tutti i Consiglieri di Amministrazione.

4.2 Compenso Fisso Aggiuntivo

La remunerazione (ulteriore rispetto al Compenso Fisso) degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, sentito il Collegio Sindacale. L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori riferito non solo al Compenso Fisso ma anche al Compenso Fisso Aggiuntivo e al Compenso Variabile.

Il Compenso Fisso Aggiuntivo è essenzialmente correlato:

1. alle caratteristiche professionali;
2. all'esperienza maturata;
3. al ruolo organizzativo ricoperto;
4. alle responsabilità correlate.

4.3 TFM

Il Trattamento di Fine mandato è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, sentito il Collegio Sindacale. Il TFM è pari a 1/12 del Compenso Fisso Aggiuntivo ed è corrisposto integralmente al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

4.4 Compenso Variabile Annuale (MBO)

Il Compenso Variabile Annuale è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, sentito il Collegio Sindacale. Come in precedenza ricordato, l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori.

Il Compenso Variabile Annuale è correlato esclusivamente a cd. company performance factor, con ciò intendendosi solamente i risultati di Caleffi o del Gruppo Caleffi nel breve periodo (come infra individuati). Il Compenso Variabile Annuale non è predefinito nell'ammontare; tuttavia, è soggetto ad un cd. "cap" che funge quale limite massimo all'incentivo erogabile.

4.5 Compenso Variabile di Medio-Lungo Periodo (LTMIP)

Il Compenso Variabile di Medio-lungo Periodo (2021-2023) è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, sentito il Collegio Sindacale.

Come in precedenza ricordato, l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori.

Il Compenso Variabile di Medio-lungo Periodo è correlato esclusivamente a cd. Company Performance Factor e, più in particolare, ad obiettivi di natura non finanziaria (come infra individuati). Il Compenso Variabile di Medio-Lungo Periodo è predefinito nell'ammontare in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi posti alla base.

4.6 Compenso Comitato

Detto compenso è commisurato all'impegno richiesto all'Amministratore facente parte di un comitato endo-consiliare, anche tenuto conto della carica (di presidente o mero componente) ricoperta.

4.7 Benefici non Monetari

Sono previsti, sulla base di policy aziendali e pattuizioni individuali, benefits di natura non monetaria. Trattasi di:

- concessione di autovettura ad uso promiscuo;
- concessione di cellulare aziendale;
- dotazioni informatiche;
- polizza infortuni;
- programmi di formazione professionale e/o manageriale;
- appartamenti aziendali uso foresteria.

È, altresì, prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi, tra gli altri, degli Amministratori e Sindaci nell'esercizio delle proprie funzioni.

Non sono previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie per legge.

5. AMMINISTRATORI: REMUNERAZIONE

5.1 Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi (inclusi di Amministratori indipendenti) di Caleffi non è legata ai risultati aziendali e si compone di:

1. Compenso Fisso;
2. Compenso Comitato, in caso di partecipazione a comitati endo-consiliari.

Nessuna variazione è prevista rispetto allo schema di incentivazione adottato con la Politica 2020.

5.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Caleffi si compone esclusivamente di:

1. Compenso Fisso;
2. Compenso Variabile Annuale.

Sono, inoltre, previsti:

- Benefici non Monetari.

Inoltre, alla luce degli incarichi ricoperti nelle ulteriori società del Gruppo Caleffi, la remunerazione del Presidente del CDA prevede altresì:

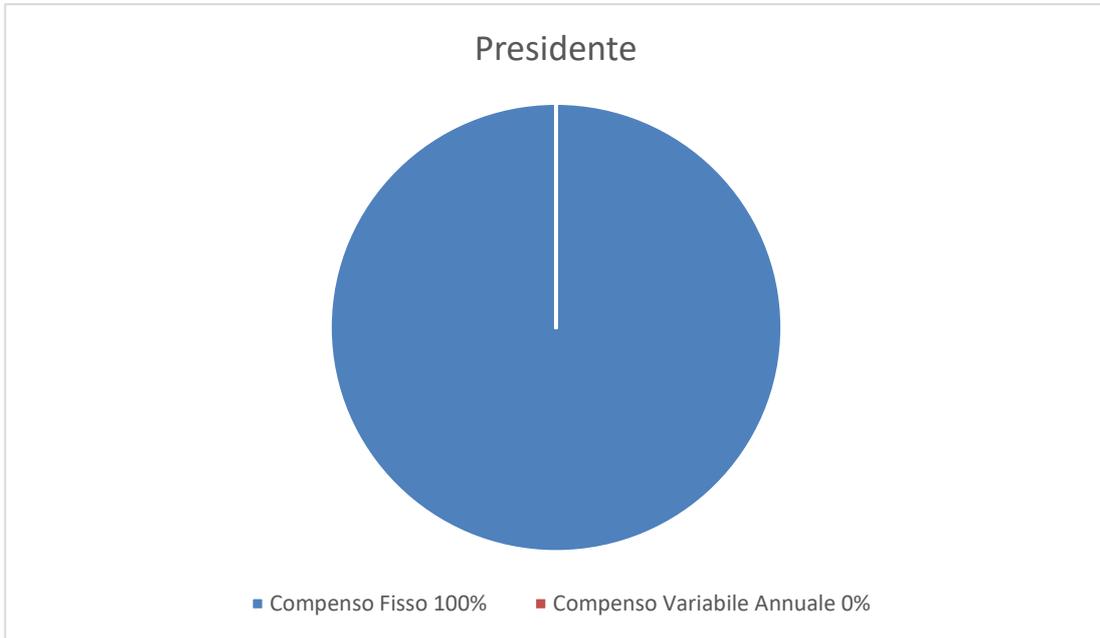
- un ulteriore compenso fisso per la carica di Consigliere;
- un ulteriore compenso fisso aggiuntivo, nel caso in cui allo stesso siano conferite deleghe consiliari o particolari cariche.

Lo schema di remunerazione variabile annuale (i.e. Compenso Variabile Annuale, di cui al n° 2) prevede che l'erogazione di tale compenso sia esclusivamente legata alla performance aziendale e, segnatamente, sulla base di un unico parametro economico-finanziario: EBT del Gruppo Caleffi. In particolare, il Compenso Variabile Annuale sarà pari al 4% del citato EBT del Gruppo Caleffi di ciascun esercizio di riferimento come risultante dal bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

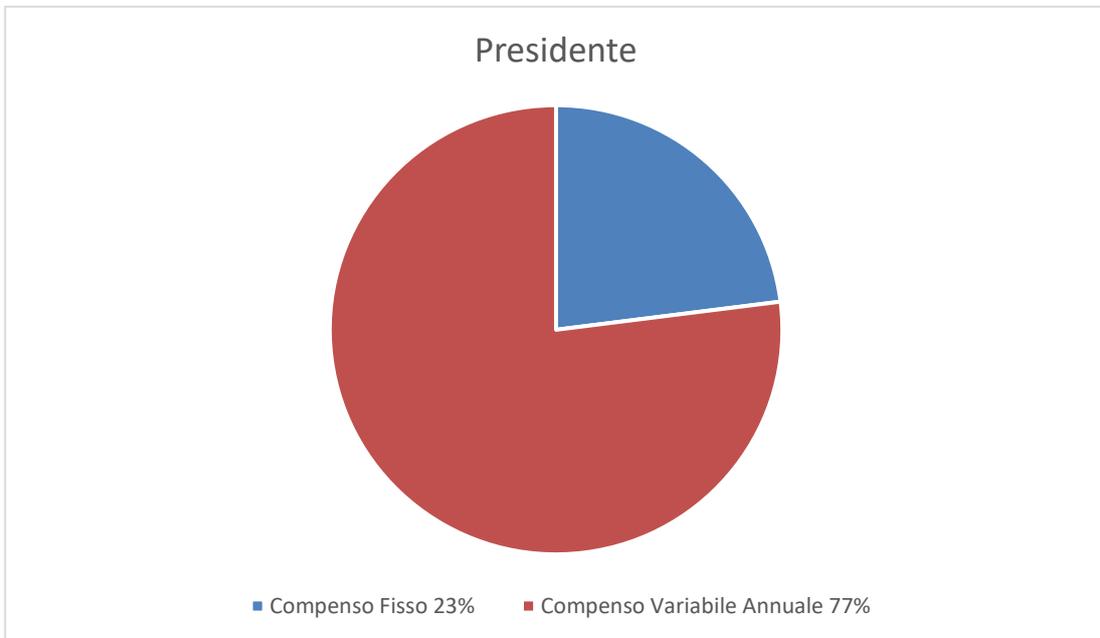
Il cd. "cap" massimo all'incentivo erogabile è pari a 140.000 euro.

Si rappresenta, di seguito, l'incidenza della componente fissa (n° 1) e variabile (n° 2) al variare delle performance aziendali assumendo per la voce n° 1 gli importi deliberati nel 2020 (vigente al momento della predisposizione della presente Relazione):

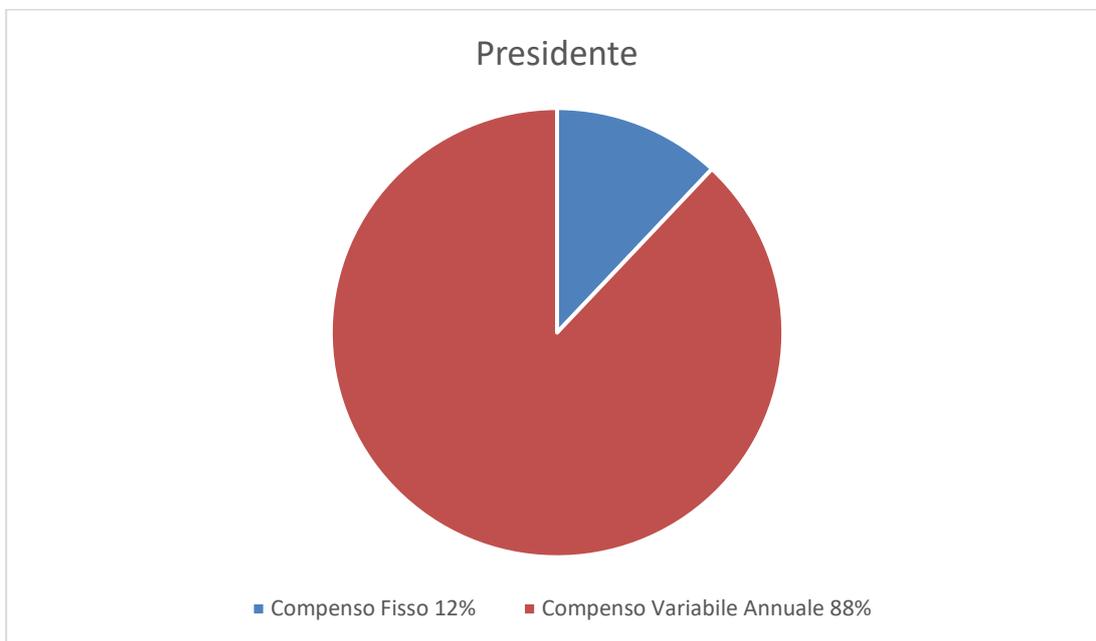
EBT GRUPPO CALEFFI NEGATIVO O PARI A ZERO



EBT GRUPPO CALEFFI A TARGET (BUDGET)



OVER PERFORMANCE (I.E. RAGGIUNGIMENTO DEL CAP)



Rispetto alla Politica 2020, si segnala che è stata confermata l'assenza di un Compenso Fisso Aggiuntivo per la particolare carica a fronte della previsione di un Compenso Variabile Annuale (dianzi descritto).

5.3 Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione³

La Remunerazione del Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione di Caleffi S.p.A. si compone esclusivamente di:

1. Compenso Fisso.
2. Sono, inoltre, previsti:
 - Benefici non Monetari.

Inoltre, alla luce degli incarichi ricoperti nelle ulteriori società del Gruppo Caleffi, la remunerazione del Vice-Presidente del CDA prevede altresì:

- un ulteriore compenso fisso per la carica di Consigliere;

³ Alla data della Relazione il medesimo Consigliere ricopre la carica di Vice-Presidente e Consigliere Delegato Stile. Ne deriva che il Compenso Fisso è unico.

- un ulteriore compenso fisso aggiuntivo, nel caso in cui allo stesso siano conferite deleghe consiliari o particolari cariche.

Rispetto alla Politica 2020, si segnala che è stata confermata l'assenza di un Compenso Fisso Aggiuntivo per la particolare carica.

5.4 Consigliere Delegato Stile⁴

La Remunerazione del Consigliere Delegato Stile di Caleffi si compone esclusivamente di:

1. Compenso Fisso;
2. Compenso Fisso Aggiuntivo;
3. Compenso Variabile Annuale.

Sono, inoltre, previsti:

- Benefici non Monetari.

Inoltre, alla luce degli incarichi ricoperti nelle ulteriori società del Gruppo Caleffi, la remunerazione del Consigliere Delegato Stile prevede altresì:

- un ulteriore compenso fisso per la carica di Consigliere;
- un ulteriore compenso fisso aggiuntivo, nel caso in cui allo stesso siano conferite deleghe consiliari o particolari cariche.

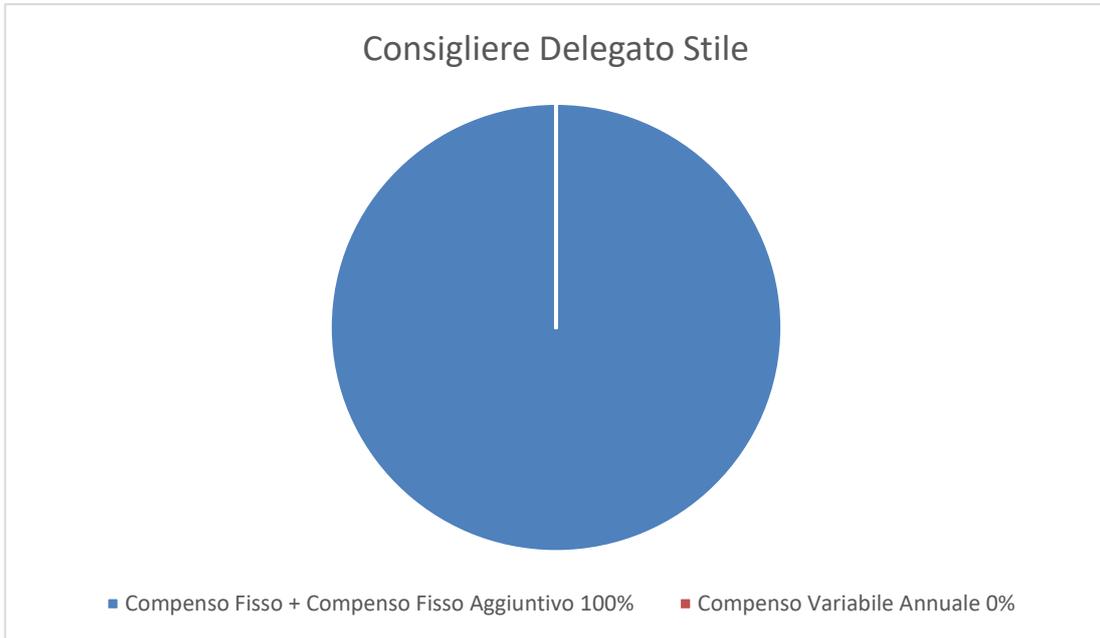
Lo schema di remunerazione variabile annuale (i.e. Compenso Variabile Annuale, di cui al n° 3) prevede che l'erogazione di tale compenso sia esclusivamente legata alla performance aziendale e, segnatamente, sulla base di un unico parametro economico-finanziario: EBT di Caleffi S.p.A.. In particolare, il Compenso Variabile Annuale sarà pari al 4% del citato EBT della Società di ciascun esercizio di riferimento come risultante dal bilancio separato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il cd. "cap" massimo all'incentivo erogabile è pari a 100.000 euro.

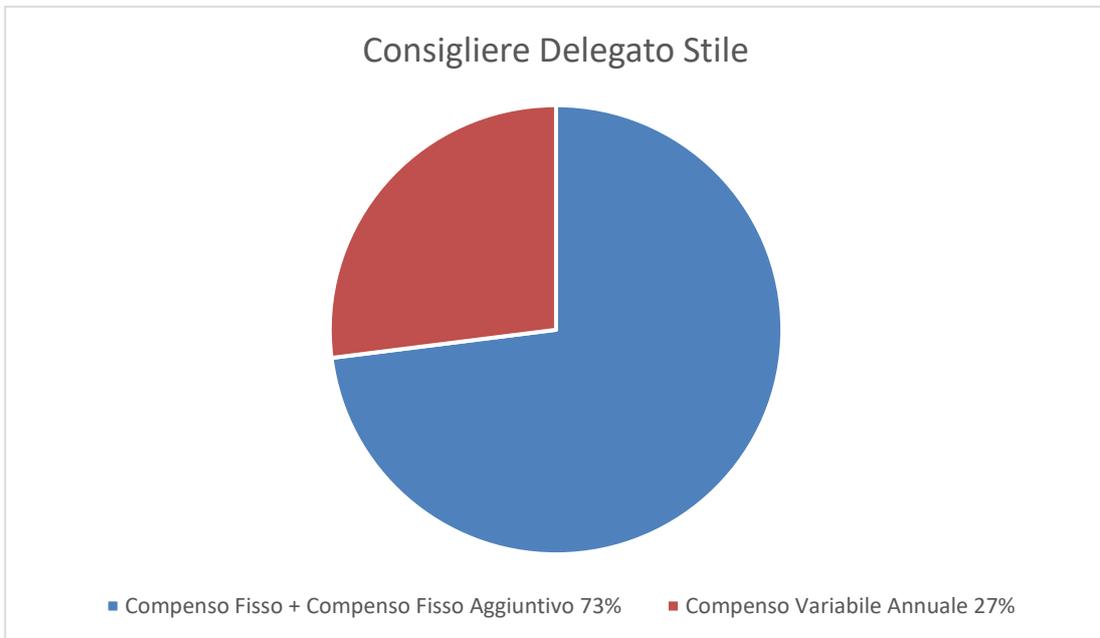
Si rappresenta, di seguito, l'incidenza della componente fissa (n° 1) e variabile (n° 2) al variare delle performance aziendali assumendo per la voce n° 1 gli importi deliberati nel 2020 (vigente al momento della predisposizione della presente Relazione):

⁴ Vedi commento precedente.

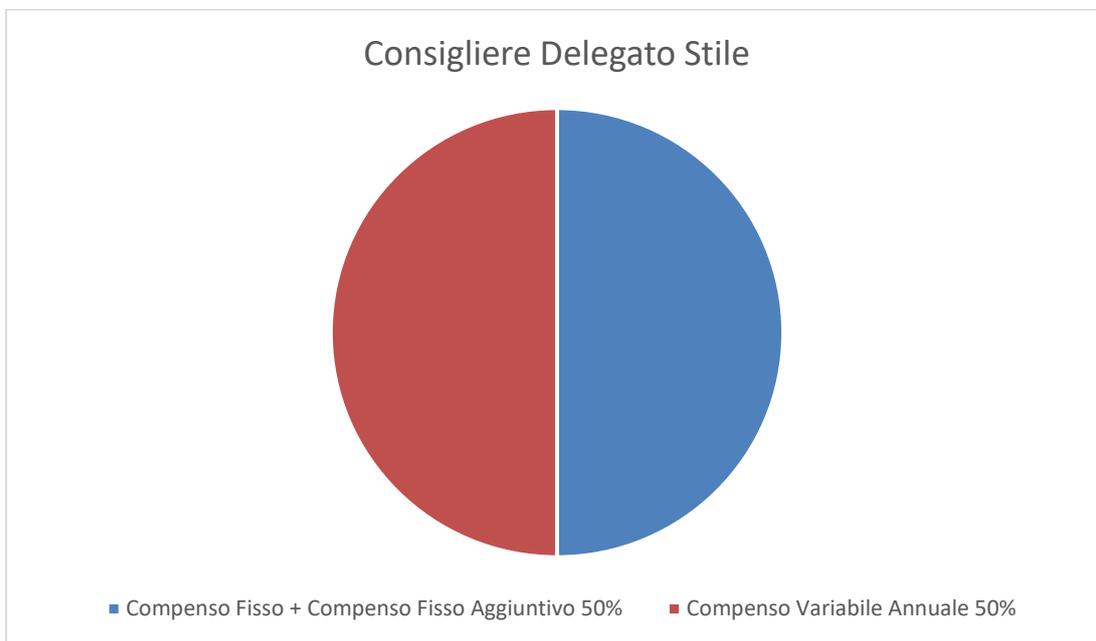
EBT CALEFFI SPA NEGATIVO O PARI A ZERO



EBT CALEFFI SPA A TARGET (BUDGET)



OVER PERFORMANCE (I.E. RAGGIUNGIMENTO DEL CAP)



Rispetto alla Politica 2020, si segnala che è stato previsto un Compenso Variabile Annuale (dianzi descritto).

5.5 Consigliere Delegato Corporate e Supply Chain

La remunerazione del Consigliere Delegato Corporate e Supply Chain⁵ si compone di:

1. Compenso Fisso;
2. Compenso Fisso Aggiuntivo;
3. Compenso Variabile Annuale;
4. Compenso Variabile di Medio-Lungo Periodo;
5. TFM.

Sono, inoltre, previsti:

- Benefici non Monetari.

Inoltre, alla luce degli incarichi ricoperti nelle ulteriori società del Gruppo Caleffi, la remunerazione del Consigliere Delegato Corporate e Supply Chain prevede altresì:

⁵ Si rammenta che alla data della presente Relazione l'Amministratore è altresì legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, categoria dirigenziale aziende industriali, sospeso in virtù di incarichi sociali ricoperti senza soluzione di continuità dal 1° maggio 2014 (sospensione in virtù di incompatibilità).

- un ulteriore compenso fisso per la carica di Consigliere;
- un ulteriore compenso fisso aggiuntivo, nel caso in cui allo stesso siano conferite deleghe consiliari o particolari cariche.

Lo schema di remunerazione variabile annuale (i.e. Compenso Variabile Annuale, di cui al n° 3) prevede che l'erogazione di tale compenso sia esclusivamente legata alla performance aziendale e, segnatamente, sulla base di un unico parametro economico-finanziario: EBT del Gruppo Caleffi. In particolare, il Compenso Variabile Annuale sarà pari al 6% del citato EBT del Gruppo Caleffi di ciascun esercizio di riferimento come risultante dal bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il cd. "cap" massimo all'incentivo erogabile è pari a 140.000 euro.

Lo schema di remunerazione variabile di medio-lungo periodo (i.e. Compenso Variabile di Medio-Lungo Periodo, di cui al n° 4) prevede che l'erogazione di tale compenso sia esclusivamente legata alla performance aziendale e, segnatamente, sulla base di obiettivi di natura non finanziaria e segnatamente:

- incremento quota mercato Caleffi al 10% (rilevazione SITA Ricerche) rispetto al dato consuntivato al 31 dicembre 2020, pari all'8,5% (rilevazione SITA Ricerche);
- assenza di violazioni rilevanti ex 231/2001 e smi;
- riduzione dei rifiuti prodotti nella misura del 30% rispetto al dato consuntivato al 31 dicembre 2020 (come riportato nel bilancio di sostenibilità 2020);
- implementazione, in ambito aziendale, di un progetto di cd. economia circolare (ie. utilizzo di materiale riciclato nel processo produttivo).

In particolare, il Compenso Variabile di Medio-Lungo Periodo sarà pari ad un importo predeterminato (euro 25.000 "**Compenso LTMIP a Target**") erogabile in caso di raggiungimento, al termine del periodo di riferimento (i.e. triennio 2021-2023), del 100% d'anzì indicati obiettivi.

In caso di raggiungimento:

- di 3 obiettivi su 4, verrà erogato il 75% del Compenso LTMIP a Target;

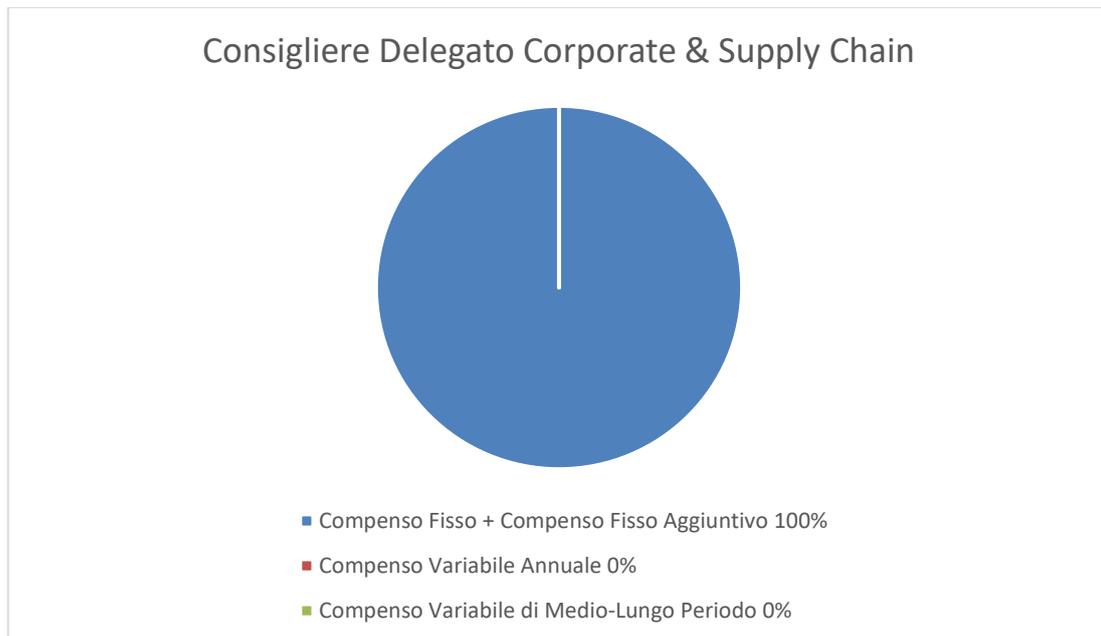
- di 2 obiettivi su 4, verrà erogato il 50% del Compenso LTMIP a Target;
- di 1 obiettivo su 4, non verrà erogato alcun Compenso LTMIP.

Rispetto alla Politica 2020

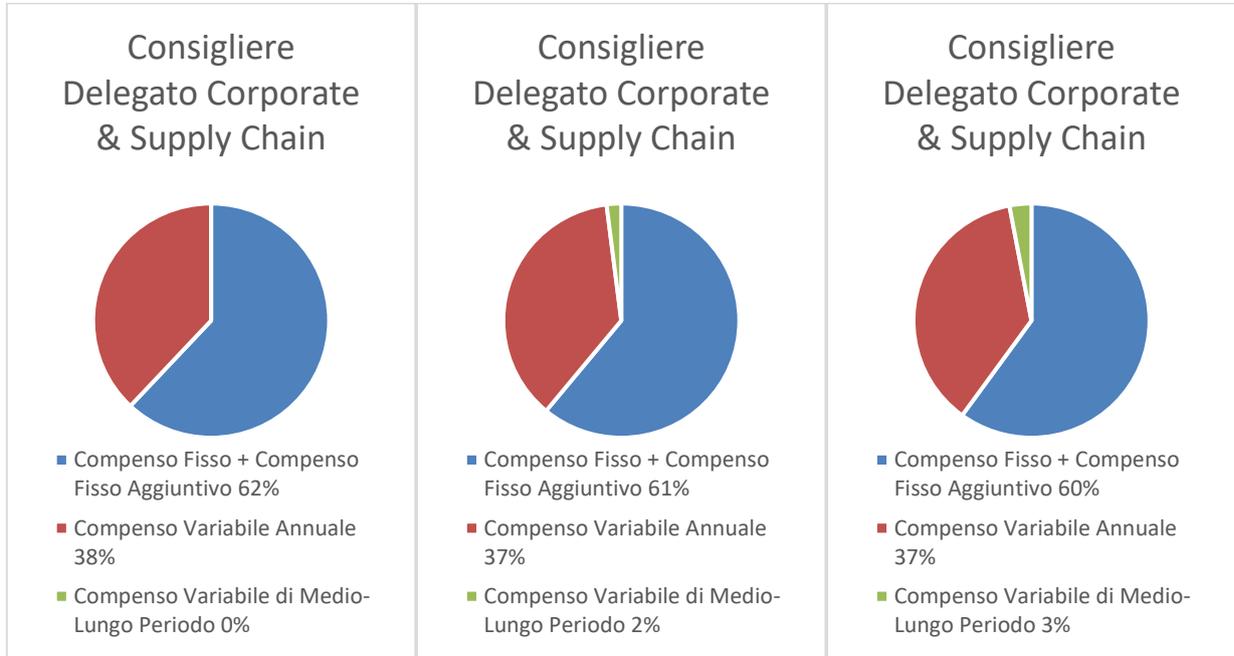
- viene riparametrato il cap dall'80% del Compenso Fisso Aggiuntivo percepito in Caleffi ad un importo predeterminato;
- è prevista una remunerazione di medio-lungo periodo.

Si rappresenta, di seguito, l'incidenza della componente fissa (n° 1 e 2) e variabile (n° 3 e 4) al variare delle performance aziendali assumendo per le voci n° 1 e 2 gli importi deliberati nel 2020 (vigente al momento della predisposizione della presente Relazione):

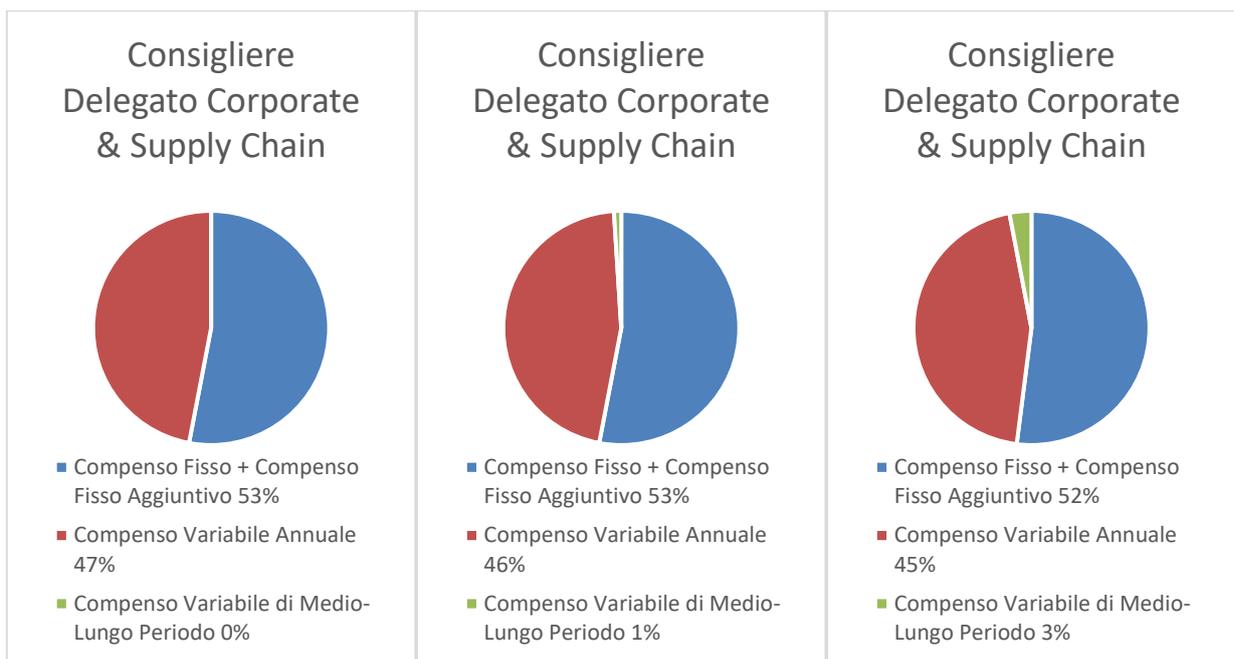
EBT GRUPPO CALEFFI NEGATIVO O PARI A ZERO MANCATO RAGGIUNTIMENTO OBIETTIVI MEDIO-LUNGO PERIODO



EBT GRUPPO CALEFFI A TARGET (BUDGET)
 con RAGGIUNTIMENTO OBIETTIVI MEDIO-LUNGO PERIODO
 a 0%, al 50% (ANNUALIZZATO) e al 100% (ANNUALIZZATO)



OVER PERFORMANCE (I.E. RAGGIUNGIMENTO DEL CAP)
 con RAGGIUNTIMENTO OBIETTIVI MEDIO-LUNGO PERIODO
 a 0%, al 50% (ANNUALIZZATO) e al 100% (ANNUALIZZATO)



5.6 Consigliere Delegato Mercato e Prodotti

La remunerazione del Consigliere Delegato Mercato e Prodotti si compone di:

1. Compenso Fisso;
2. Compenso Fisso Aggiuntivo;
3. Compenso Variabile Annuale;
4. Compenso Variabile di Medio-Lungo Periodo.

Sono, inoltre, previsti:

- Benefici non Monetari.

Inoltre, alla luce degli incarichi ricoperti nelle ulteriori società del Gruppo Caleffi, la remunerazione del Consigliere Delegato Mercato e Prodotti prevede altresì:

- un ulteriore compenso fisso per la carica di Consigliere;
- un ulteriore compenso fisso aggiuntivo, nel caso in cui allo stesso siano conferite deleghe consiliari o particolari cariche.

Lo schema di remunerazione variabile annuale (i.e. Compenso Variabile Annuale, di cui al n° 3) prevede che l'erogazione di tale compenso sia esclusivamente legata alla performance aziendale e, segnatamente, sulla base di un unico parametro economico-finanziario: EBT del Gruppo Caleffi. In particolare, il Compenso Variabile Annuale sarà pari al 4% del citato EBT del Gruppo Caleffi di ciascun esercizio di riferimento come risultante dal bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il cd. "cap" massimo all'incentivo erogabile è pari a 140.000 euro.

Lo schema di remunerazione variabile di medio-lungo periodo (i.e. Compenso Variabile di Medio-Lungo Periodo, di cui al n° 4) prevede che l'erogazione di tale compenso sia esclusivamente legata alla performance aziendale e, segnatamente, sulla base di obiettivi di natura non finanziaria e segnatamente:

- incremento quota mercato Caleffi al 10% (rilevazione SITA Ricerche) rispetto al dato consuntivato al 31 dicembre 2020, pari all'8,5% (rilevazione SITA Ricerche);
- assenza di violazioni rilevanti ex 231/2001 e smi;

- riduzione dei rifiuti prodotti nella misura del 30% rispetto al dato consuntivato al 31 dicembre 2020 (come riportato nel bilancio di sostenibilità 2020);
- implementazione, in ambito aziendale, di un progetto di cd. economia circolare (ie. utilizzo di materiale riciclato nel processo produttivo).

In particolare, il Compenso Variabile di Medio-Lungo Periodo sarà pari ad un importo predeterminato (euro 25.000 "**Compenso LTMIP a Target**") erogabile in caso di raggiungimento, al termine del periodo di riferimento (i.e. triennio 2021-2023), del 100% dianzi indicati obiettivi.

In caso di raggiungimento:

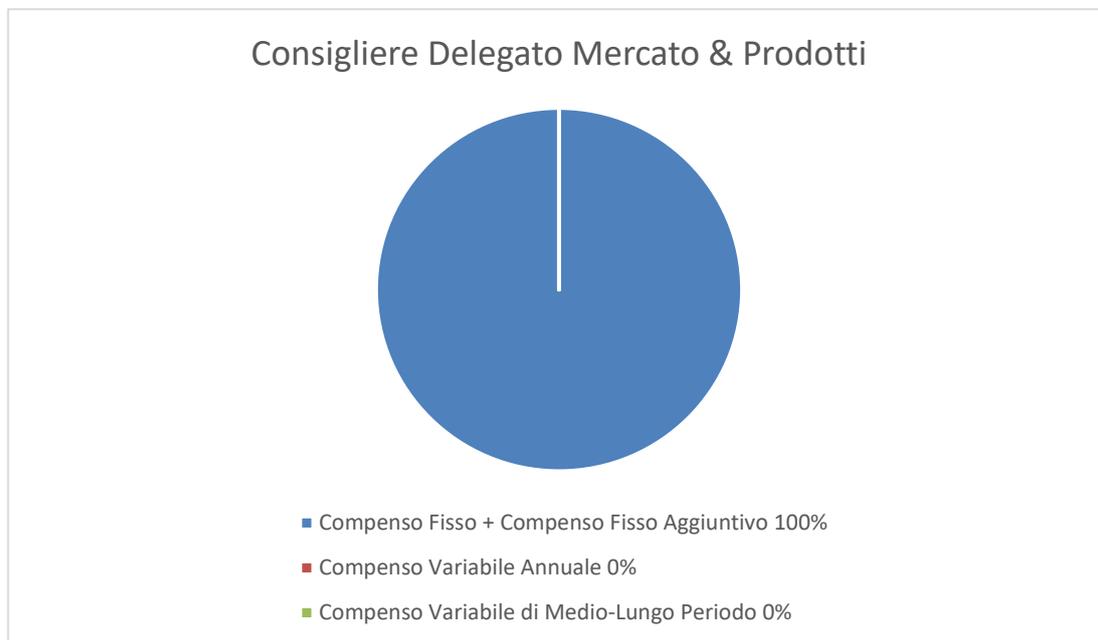
- di 3 obiettivi su 4, verrà erogato il 75% del Compenso LTMIP a Target;
- di 2 obiettivi su 4, verrà erogato il 50% del Compenso LTMIP a Target;
- di 1 obiettivo su 4, non verrà erogato alcun Compenso LTMIP.

Rispetto alla Politica 2020

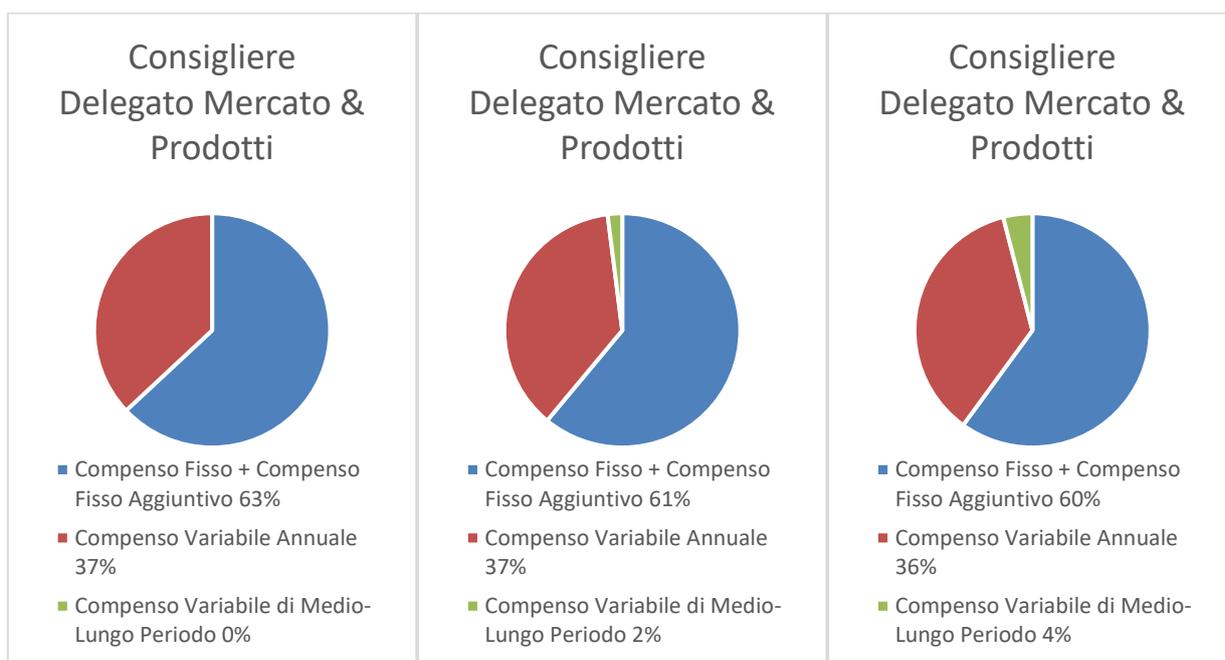
- viene riparametrato il cap dall'80% del Compenso Fisso Aggiuntivo percepito in Caleffi ad un importo predeterminato;
- è prevista una remunerazione di medio-lungo periodo.

Si rappresenta, di seguito, l'incidenza della componente fissa (n° 1 e 2) e variabile (n° 3 e 4) al variare delle performance aziendali assumendo per le voci n° 1 e 2 i medesimi importi deliberati nel 2020:

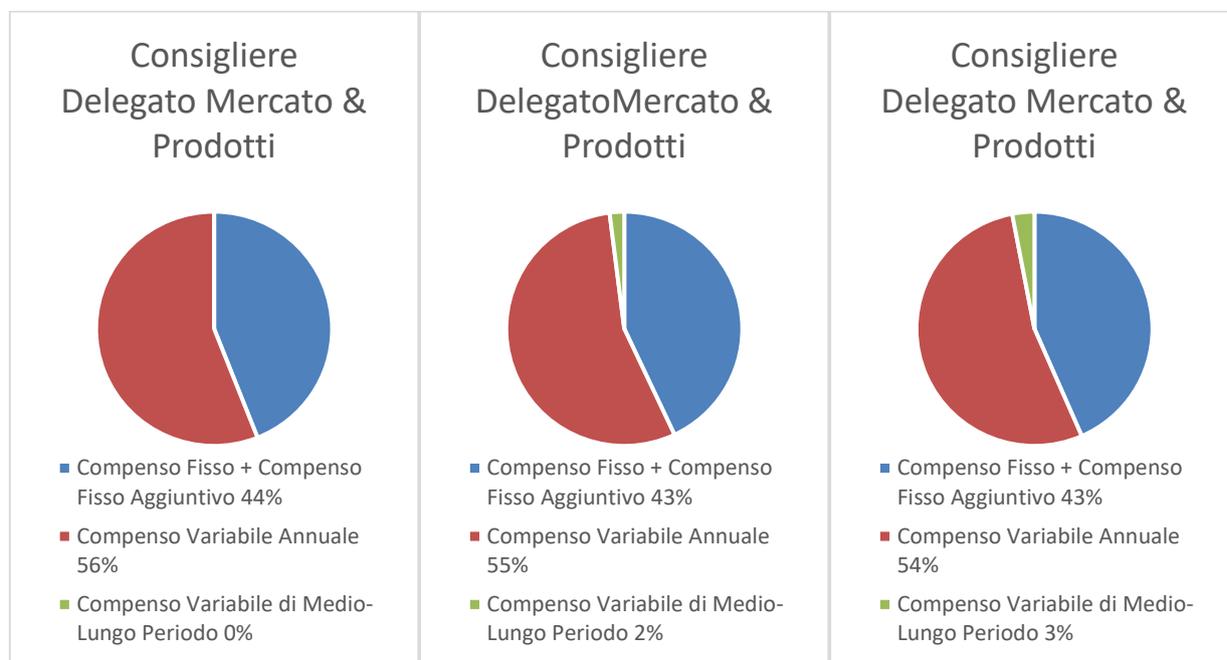
EBT GRUPPO CALEFFI NEGATIVO O PARI A ZERO
 MANCATO RAGGIUNTIMENTO OBIETTIVI MEDIO-LUNGO PERIODO



EBT GRUPPO CALEFFI A TARGET (BUDGET)
 con RAGGIUNTIMENTO OBIETTIVI MEDIO-LUNGO PERIODO
 a 0%, al 50% (ANNUALIZZATO) e al 100% (ANNUALIZZATO)



OVER PERFORMANCE (I.E. RAGGIUNGIMENTO DEL CAP)
 con RAGGIUNTIMENTO OBIETTIVI MEDIO-LUNGO PERIODO
 a 0%, al 50% (ANNUALIZZATO) e al 100% (ANNUALIZZATO)



6. DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, DIRIGENTI E QUADRI CON RESPONSABILITÀ DIRETTIVE:

STRUTTURA RETRIBUZIONE

La remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (complessivamente considerati come **“Manager Strategici”**) oltre che dei Dirigenti e Quadri con responsabilità direttive, distinti tra I° e II° fascia (complessivamente considerati come **“Manager Direttivi”**) prevede una retribuzione annua in funzione del rapporto di lavoro subordinato in essere con la Società o società del Gruppo Caleffi (**“Retribuzione Fissa”**).

La remunerazione dei Manager Strategici e di taluni Manager Direttivi include anche una componente variabile di breve periodo (**“Retribuzione Variabile Annuale”**).

La remunerazione dei Manager Strategici e di taluni Manager Direttivi di I° Fascia include anche una componente variabile di medio-lungo periodo - triennale (**“Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo”**).

Per i Manager Strategici e taluni Manager Direttivi di 1° Fascia sono previsti benefits di natura non monetaria ("**Benefici non Monetari**").

6.1 Retribuzione Fissa

La Retribuzione Annuale Lorda è essenzialmente correlata:

1. alle caratteristiche professionali;
2. all'esperienza maturata;
3. al ruolo organizzativo ricoperto;
4. alle responsabilità correlate;

tenuto anche conto del CCNL applicabile al Gruppo Caleffi.

La RAL è definita in maniera tale da remunerare il Manager nel caso in cui allo stesso non sia attribuito un Compenso Variabile ovvero allo stesso non sia erogato (seppur attribuito) il Compenso Variabile in virtù del mancato raggiungimento dei sottesi obiettivi di performance. La definizione della RAL non tiene conto dei benchmark di riferimento.

6.2 Retribuzione Variabile Annuale

La Retribuzione Variabile è stabilita, in conformità con la presente Politica:

- quanto ai Manager Strategici, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dei Consiglieri Delegati, d'intesa con il Comitato;
- quanto ai Manager Direttivi, dal Responsabile gerarchico.

La Retribuzione Variabile è correlata sia a cd. Company Performance Factor sia a cd. Individual Performance Factor ed è erogata per ogni società del Gruppo Caleffi in cui il Manager presta la propria attività (come dipendente ed eventualmente in considerazione di rapporti intercompany).

In particolare:

- Manager Strategici e Manager Direttivi appartenenti a funzioni di staff

lo schema di Retribuzione Variabile Annuale è basato sul raggiungimento di:

- o n° 1 obiettivo di performance aziendale (Company Performance Factor) e, segnatamente, Margine di area della/e società in cui il Manager presta la propria attività lavorativa, definito per ciascun esercizio di riferimento in sede di budget, con un peso compreso tra il 45% e il 50%;

- o obiettivi di performance individuali, quantitativi e/o qualitativi (Individual Performance Factor) definiti dal responsabile gerarchico, per ciascun esercizio di riferimento, con un peso complessivo compreso tra il 50% e il 55%.

Il Company Performance Factor e gli Individual Performance Factor agiscono separatamente tra loro.

In particolare,

- in caso di mancato raggiungimento del 50% degli obiettivi (Company e Individual Performance Factor, complessivamente considerati) - rappresentante la condizione di accesso cd. on/off - il Manager non avrà diritto all'erogazione di alcuna Retribuzione Variabile Annuale;
- in caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi (Company e Individual Performance Factor, complessivamente considerati), il Manager avrà diritto all'erogazione della Retribuzione Variabile Annuale, pari ad una percentuale dell'EBT dell'esercizio di riferimento della/e società in cui lo stesso presta la propria attività lavorativa e, segnatamente,
 - o lo 0,50% per i Manager Strategici e i Manager Direttivi di I° Fascia (0,65% per i Manager con qualifica dirigenziale e per il Responsabile Supply Chain);
 - o lo 0,20% per e i Manager Direttivi di II° Fascia;
- in caso di raggiungimento degli degli obiettivi (Company e Individual Performance Factor, complessivamente considerati) nella forbice compresa tra il 50% e il 100%, il Manager avrà diritto all'erogazione della Retribuzione Variabile Annuale, pari ad una percentuale (come quantificata nel punto precedente) dell'EBT dell'esercizio di riferimento della/e società in cui presta la propria attività lavorativa in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi posti alla base.

Es. 1 Manager Strategico o Manager Direttivo I° Fascia

raggiungimento del 75% degli obiettivi

Retribuzione Variabile Annuale = [0,50/0,65% dell'EBT della/e società di riferimento] * 75%

Es. 2 Manager Direttivo II° Fascia

raggiungimento del 75% degli obiettivi

Retribuzione Variabile Annuale = [0,20% dell'EBT della/e società di riferimento] * 75%

Il cd. "cap" massimo all'incentivo erogabile è pari:

- a 25.000 euro per il Manager Strategico o il Manager Direttivo I° Fascia;
- a 10.000 euro per il Manager Direttivo II° Fascia.

Il cap si considera aumentato del 15% nel caso in cui il Manager presti la propria attività in più società del Gruppo Caleffi.

Rispetto alla Politica 2020:

- il pagamento avviene in funzione dell'EBT della/e società del Gruppo Caleffi in cui il Manager presta la propria attività (come dipendente ed eventualmente in considerazione di rapporti intercompany), in luogo dell'EBT del gruppo Caleffi; pertanto il Manager potrebbe essere remunerato anche su più società del gruppo Caleffi in funzione del raggiungimento obiettivi e presenza di EBT positivo;
- è stato introdotto un Company Performance Factor, uguale per tutti i Manager, con un "peso" compreso tra il 45% e il 50%, con conseguente riduzione del "peso" degli Individual Performance Factor nel range 50% - 55%;
- pone una condizione di accesso cd. on/off per il pay out pari al 50% del raggiungimento obiettivi (Company e Individual Performance Factor, complessivamente considerati), in luogo dell'80%;
- nella forbice compresa tra condizione di accesso e target in termini di raggiungimento obiettivi posti alla base della Remunerazione Variabile Annuale, il pay out avverrà in termini di interpolazione lineare;
- viene riparametrato il cap dal 50/25% RAL ad un importo predeterminato con maggiorazione in caso di operatività in più società;
- Manager Strategici e Manager Direttivi legati alle vendite

lo schema di Retribuzione Variabile Annuale è basato sul raggiungimento di:

- o n° 1 obiettivo di performance individuale di tipo quantitativo (Individual Performance Factor Quantitativo) e, segnatamente, margine di area del

canale di riferimento della/e società in cui il Manager presta la propria attività lavorativa, definito per ciascun esercizio di riferimento in sede di budget, con un peso pari al 70%;

- o obiettivi di performance individuali di tipo qualitativo (Individual Performance Factor Qualitativo) definiti dal responsabile gerarchico, per ciascun esercizio di riferimento, con un peso complessivo pari al 30%.

In particolare,

- in caso di mancato raggiungimento del 50% degli obiettivi (Individual Performance Factor, sia quantitativi che qualitativi complessivamente considerati) - rappresentante la condizione di accesso cd. on/off - il Manager non avrà diritto all'erogazione di alcuna Retribuzione Variabile Annuale;
- in caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi (Individual Performance Factor, sia quantitativi che qualitativi complessivamente considerati), il Manager avrà diritto all'erogazione della Retribuzione Variabile Annuale, pari ad una percentuale dell'EBT dell'esercizio di riferimento della/e società in cui lo stesso presta la propria attività lavorativa e, segnatamente, lo 0,65%;
- in caso di raggiungimento degli obiettivi (Individual Performance Factor, sia quantitativi che qualitativi complessivamente considerati) nella forbice compresa tra il 50% e il 100%, il Manager avrà diritto all'erogazione della Retribuzione Variabile Annuale, pari ad una percentuale (come quantificata nel punto precedente) dell'EBT dell'esercizio di riferimento della/e società in cui presta la propria attività lavorativa in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi posti alla base.

Es. raggiungimento del 80% degli obiettivi

Retribuzione Variabile Annuale = [0,65% dell'EBT della società di riferimento] * 80%

Il cd. "cap" massimo all'incentivo erogabile è pari:

- a 25.000 euro.

Il cap si considera aumentato del 15% nel caso in cui il Manager presti la propria attività in più società del Gruppo Caleffi.

Rispetto alla Politica 2020:

- il pagamento avviene in funzione dell'EBT della/e società del Gruppo Caleffi in cui il Manager presta la propria attività (come dipendente ed eventualmente in considerazione di rapporti intercompany), in luogo dell'EBT del gruppo Caleffi; pertanto il Manager potrebbe essere remunerato anche su più società del gruppo Caleffi in funzione del raggiungimento obiettivi e presenza di EBT positivo;
- sono stati introdotti più Individual Performance Factor, distinguendo tra obiettivo quantitativo e qualitativo, in luogo di un unico obiettivo individuale quantitativo, con conseguente redistribuzione dei "pesi";
- pone una condizione di accesso cd. on/off per il pay out pari al 50% del raggiungimento obiettivi (Individual Performance Factor, sia quantitativi che qualitativi complessivamente considerati), in luogo del 95%;
- nella forbice compresa tra condizione di accesso e target in termini di raggiungimento obiettivi posti alla base della Remunerazione Variabile Annuale, il pay out avverrà in termini di interpolazione lineare;
- viene riparametrato il cap dal 50% RAL ad un importo predeterminato con maggiorazione in caso di operatività in più società.

6.3 Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo

La Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo è stabilita, in conformità con la presente Politica, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dei Consiglieri Delegati, d'intesa con il Comitato.

Lo schema di Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo prevede che l'erogazione di tale retribuzione sia esclusivamente legata alla performance aziendale e, segnatamente, sulla base di obiettivi di natura non finanziaria e segnatamente:

- incremento quota mercato Caleffi al 10% (rilevazione SITA Ricerche) rispetto al dato consuntivato al 31 dicembre 2020, pari all'8,5% (rilevazione SITA Ricerche);
- assenza di violazioni rilevanti ex 231/2001 e smi;

- riduzione dei rifiuti prodotti nella misura del 30% rispetto al dato consuntivato al 31 dicembre 2020 (come riportato nel bilancio di sostenibilità 2020);
- implementazione, in ambito aziendale, di un progetto di cd. economia circolare (ie. utilizzo di materiale riciclato nel processo produttivo).

In particolare, la Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo sarà pari ad un importo predeterminato (euro 15.000 "**Compenso LTMIP a Target**") erogabile in caso di raggiungimento, al termine del periodo di riferimento (i.e. triennio 2021-2023), del 100% dianzi indicati obiettivi.

In caso di raggiungimento:

- di 3 obiettivi su 4, verrà erogato il 75% del Compenso LTMIP a Target;
- di 2 obiettivi su 4, verrà erogato il 50% del Compenso LTMIP a Target;
- di 1 obiettivo su 4, non verrà erogato alcun Compenso LTMIP.

Nella Politica 2020 non era prevista la Retribuzione Variabile di medio-Lungo Periodo.

6.4 Benefici non Monetari

Sono previsti, sulla base di policy aziendali e pattuizioni individuali, benefits di natura non monetaria. Trattasi di:

- concessione di autovettura ad uso promiscuo;
- concessione di cellulare aziendale;
- dotazioni informatiche;
- polizza infortuni;
- programmi di formazione professionale e/o manageriale;
- appartamenti aziendali uso foresteria.

È, altresì, prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi, tra gli altri, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, Dirigenti e Quadri con responsabilità direttive nell'esercizio delle proprie funzioni.

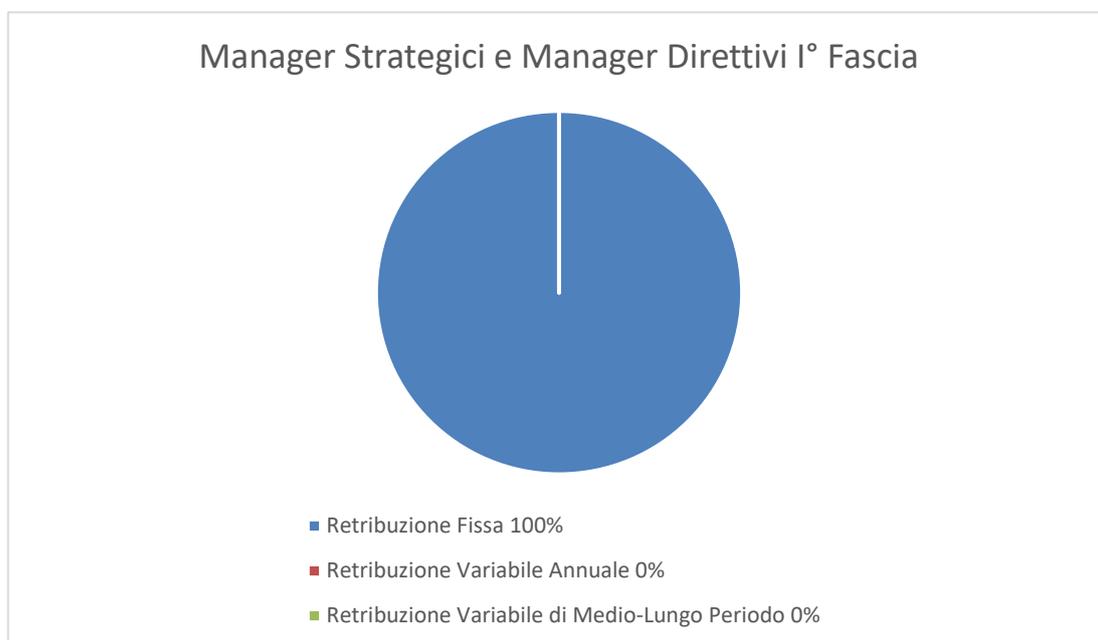
Non sono previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie per legge.

6.5 Incidenza Retribuzione fissa e Retribuzione variabile

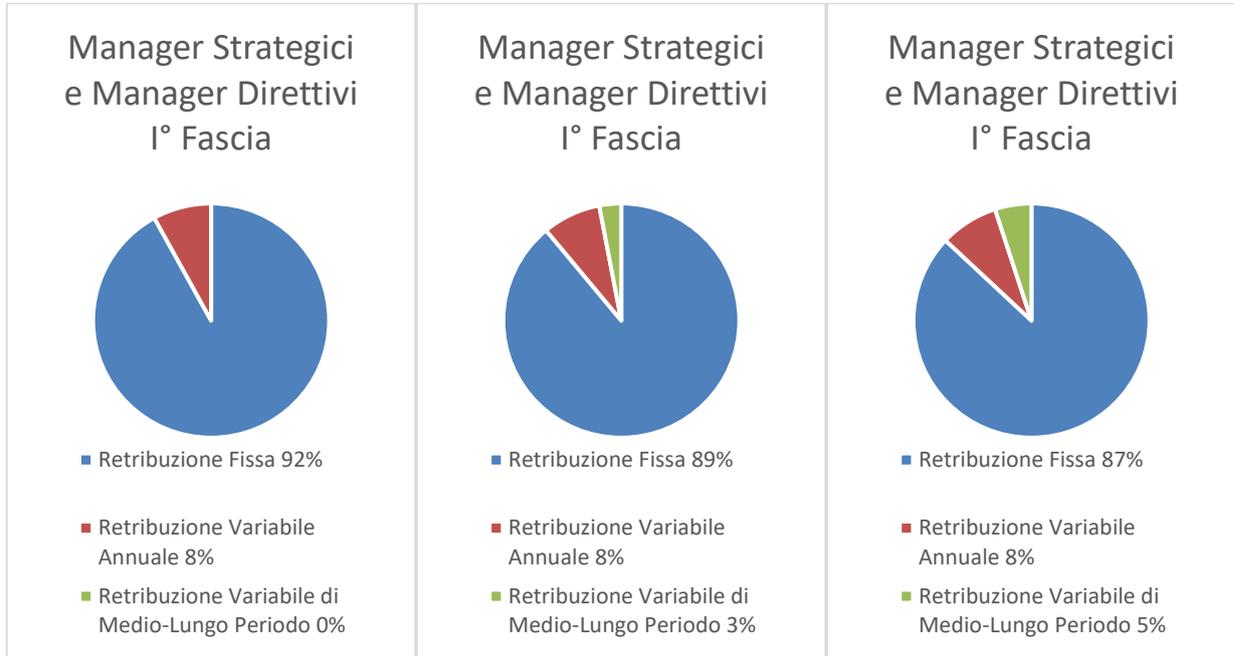
Si rappresenta, di seguito, l'incidenza della Retribuzione Fissa e Variabile (Annuale e di Medio-Lungo Periodo ove prevista) al variare delle performance aziendali, distinguendo tra:

- Manager Strategici e Direttivi I° Fascia

EBT SOCIETA' GRUPPO CALEFFI NEGATIVO O PARI A ZERO
MANCATO RAGGIUNTIMENTO OBIETTIVI MEDIO-LUNGO PERIODO



EBT SOCIETA' GRUPPO CALEFFI A TARGET (BUDGET)
 con RAGGIUNTIMENTO OBIETTIVI MEDIO-LUNGO PERIODO
 a 0%, al 50% (ANNUALIZZATO) e al 100% (ANNUALIZZATO)



Retribuzione media

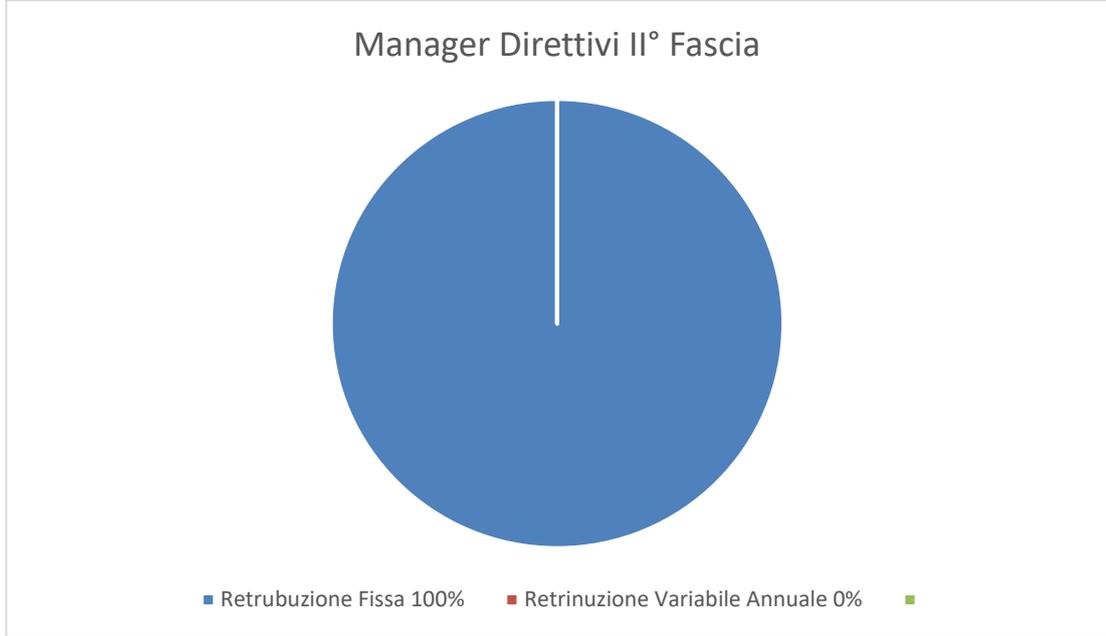
OVER PERFORMANCE SOCIETA' GRUPPO CALEFFI (I.E. RAGGIUNGIMENTO DEL CAP)
 con RAGGIUNTIMENTO OBIETTIVI MEDIO-LUNGO PERIODO
 a 0%, al 50% (ANNUALIZZATO) e al 100% (ANNUALIZZATO)



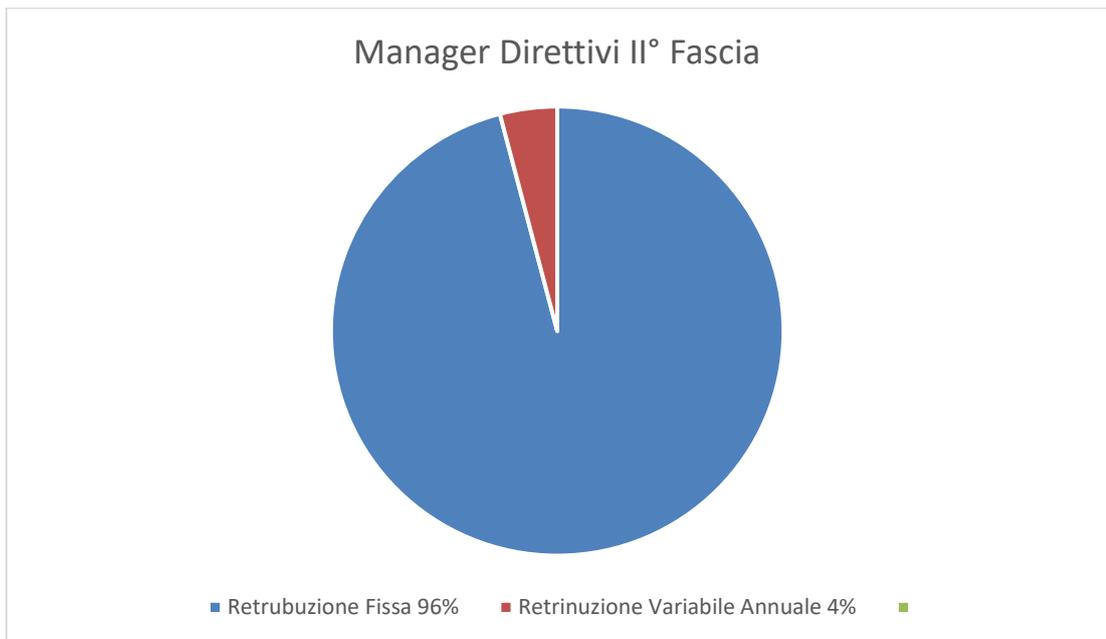
Retribuzione media

- Manager Direttivi II° Fascia

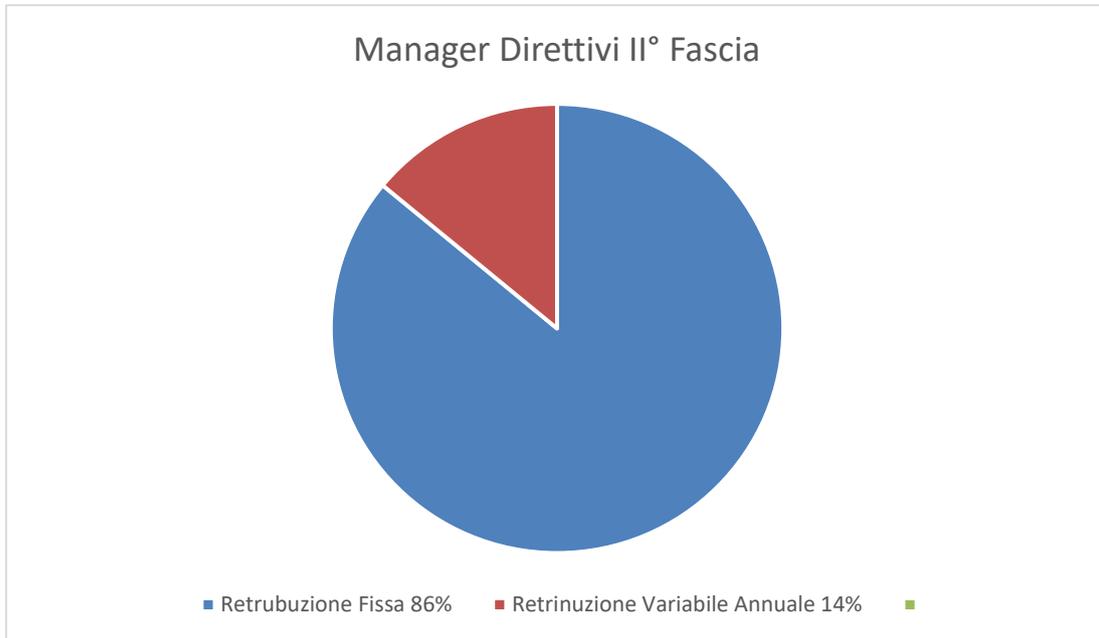
EBT SOCIETA' GRUPPO CALEFFI NEGATIVO O PARI A ZERO



EBT SOCIETA' GRUPPO CALEFFI A TARGET (BUDGET)



Retribuzione media



Retribuzione media

7. Politica di Remunerazione: pay out

L' (eventuale) erogazione del Compenso Variabile Annuale e della Retribuzione Variabile Annuale avverrà, ogni anno, se sussistenti le condizioni dianzi indicate, a seguito dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato.

L' (eventuale) erogazione del Compenso Variabile di Medio-Lungo Periodo e della Retribuzione Variabile di Medio-Lungo Periodo avverrà al termine del triennio, se sussistenti le condizioni dianzi indicate, a seguito dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato al 31/12/2023.

Relativamente ai Manager, l'eventuale pay out della Retribuzione Variabile Annuale e di Medio-Lungo Periodo prevede quali condizioni:

- l'essere in forza al Gruppo Caleffi al momento del pay-out;

- non essere stato oggetto di provvedimenti disciplinari (in tal caso, sarà facoltà del responsabile gerarchico autorizzare egualmente – e per quale importo – l'erogazione dell'incentivo, qualora ne sussistano i presupposti).

8. Ulteriori precisazioni

Non è previsto (e non era previsto nella Politica 2020) alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.⁶

Con riferimento alla politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ivi compresi gli Amministratori, i Direttori Generali e i Dirigenti con responsabilità strategiche), si precisa che è politica del Gruppo Caleffi non stipulare accordi che regolino ex-ante i gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa di Caleffi o del singolo. Eventuali accordi potranno essere presi (all'uopo) dai competenti organi sociali qualora si verificassero le condizioni⁷.

In merito alle informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, si rimanda alla voce Benefici non Monetari.

Si precisa, inoltre, che (i) nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società non è stata assistita da alcun esperto indipendente; (ii) la Politica di Remunerazione è stata definita senza considerare informazioni (benchmark) relative ad altre società⁸.

Da ultimo, si fa presente che non sono previsti sistemi di pagamento differito né meccanismi di correzione ex post della componente variabile⁹.

⁶ Nessuna informazione da riportare ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, lett. i) e l), schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob.

⁷ Nessuna informazione da riportare ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, lett. m), schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob.

⁸ Nessuna informazione da riportare ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, lett. d) e p), schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob.

⁹ Nessuna informazione da riportare ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, lett. k), schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob.

9. Collegio Sindacale: remunerazione

La remunerazione prevista per la carica di componente del Collegio Sindacale non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, conseguentemente, è composta unicamente da una componente fissa. La remunerazione dei Sindaci è determinata dall'Assemblea degli azionisti della Società.

10. Circostanze eccezionali

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, la Società si riserva la facoltà di derogare temporaneamente alla presente Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi 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 assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

Tale deroga può essere applicata ai seguenti elementi della Politica:

- benefici non monetari;
- la previsione di eventuali bonus o emolumenti di natura straordinaria;
- la conclusione di accordi che regolino gli aspetti economici relativi all'eventuale cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato e fermo quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di operazioni con parti correlate e dalla relativa procedura aziendale in materia.

La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica di Remunerazione che vengono derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

* * *

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI

La II° SEZIONE - Compensi Corrisposti:

- (i) fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli organi di amministrazione e di controllo, evidenziandone la coerenza con la Politica approvata nell'esercizio precedente e
- (ii) illustra analiticamente i compensi corrisposti con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società o dalle società controllate (allegato n. 1 e allegato n. 2).

Si rimanda alla Sezione I della Relazione approvata dall'Assemblea dei soci del 12 maggio 2020 ("**Politica 2020**") per un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione 2020 degli Amministratori e dei Sindaci della Società.

Con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, negli allegati n. 1 e n. 2 alla presente Relazione sono analiticamente riportati i compensi (a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma) corrisposti dalla Società (e da società controllate e collegate) ai seguenti soggetti:

- (i) componenti dell'organo di amministrazione della Società;
- (ii) componenti dell'organo di controllo della Società.

Relativamente alle componenti variabili, con riferimento ai soggetti illustrati nominativamente nell'allegato n. 1, si rammenta che la Politica 2020 prevedeva:

- per il Consigliere Corporate & Supply Chain, una retribuzione variabile annuale pari al 6% dell'EBT 2020 del Gruppo Caleffi;
- per il Consigliere Mercato & Prodotti, una retribuzione variabile annuale pari al 4% dell'EBT 2020 del Gruppo Caleffi.

Considerato che l'EBT del Gruppo Caleffi (al lordo del sistema incentivante 2020) è risultato essere pari a circa 5.458 migliaia di euro, si rileva che:

- il 6% previsto per il Consigliere Corporate & Supply Chain sarebbe stato pari a circa 327 mila euro, ma liquidato per 108 mila euro (allegato n. 2), pari a circa il 33% della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio di riferimento della

- presente sezione (allegato n. 1), in considerazione del cap previsto, pari all'80% del Compenso Fisso Aggiuntivo 2020 (quest'ultimo pari a circa 135 mila euro);
- il 4% previsto per il Consigliere Mercato & Prodotti sarebbe stato pari a circa 218 mila euro, ma liquidato per 77 mila euro (allegato n. 2), pari a circa il 40% della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio di riferimento della presente sezione (allegato n. 1), in considerazione del cap previsto, pari all'80% del Compenso Fisso Aggiuntivo percepito nel 2020 (quest'ultimo pari a circa 96.000 euro).

Si rammenta, altresì, che per il solo Consigliere Delegato Corporate e Supply Chain era previsto un TFM (allegato n. 1). Non erano previste dalla Politica 2020 ulteriori indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Nell'allegato n. 3 alla presente Relazione sono, inoltre, indicate le partecipazioni detenute nella Società - e nelle società da quest'ultima controllate - dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 84-*quater*, comma 4 del cd. Regolamento Emittenti Consob.

Nell'allegato n. 4 alla presente Relazione sono, invece, riportate informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi, tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- dei risultati di Caleffi;
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

In relazione all'esercizio di riferimento (2020), non sono state applicate deroghe alla Politica 2020. Non erano, peraltro, contemplati meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back").

ALLEGATO 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Importi in migliaia di euro

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata rieperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Totale	Fair Value dei compensi Equity
AMMINISTRATORI												
Giuliana Caleffi (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Presidente	2020	Bilancio 20	55,00 - 55,00			n.a.	1* - 1,00	-	n.a.	56,00	n.a.
Guido Ferretti (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Amministratore con Delega	2020	Bilancio 20	147,00 60,00 207,00		108**	n.a.	3,5* - 3,50	-	12,5***	271,00 60,00 331,00	n.a.
Rita Federici	Vice Presidente Delega Stile	2020	Bilancio 20	118,00			n.a.	-	-	-	118,00	n.a.
Raffaello Favagrossa (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Amministratore con Delega	2020	Bilancio 20	108,00 10,00 118,00		77**	n.a.	-	-	-	185,00 10,00 195,00	n.a.
Ida Altimare	Amministratore	13/5 - 31/12/2020	Bilancio 20	6,66	0,66		n.a.	-	-		7,32	n.a.
Andrea Carrara	Amministratore	13/5 - 31/12/2020	Bilancio 20	6,66	0,33		n.a.	-	-		7,00	n.a.
Roberto Ravazzoni	Amministratore	1/1 - 12/5/2020	Bilancio 19	5,00	3,00		n.a.	-	-		8,00	n.a.
Francesca Golfetto	Amministratore	1/1 - 12/5/2020	Bilancio 19	5,00	2,00		n.a.	-	-		7,00	n.a.
Pasquale Pilla	Amministratore	1/1 - 12/5/2020	Bilancio 19	5,00			n.a.	-	-		5,00	n.a.

* Fringe benefit auto aziendale

** Incentivazione variabile 2020

*** Liquidazione TFM 2020

SINDACI												
Pier Paolo Caruso	Presidente Collegio	2020	Bilancio 22	14,00	n.a.	n.a.	n.a.	-	-		14,00	n.a.
Monica Zafferani	Sindaco Effettivo	13/5 - 31/12/2020	Bilancio 22	7,00	n.a.	n.a.	n.a.	-	-		7,00	n.a.
Marcello Braglia	Sindaco Effettivo	13/5 - 31/12/2020	Bilancio 22	7,00	n.a.	n.a.	n.a.	-	-		7,00	n.a.
Cristina Seregni	Sindaco Effettivo OdV	1/1 - 12/5/2020 1/1 - 12/5/2020	Bilancio 19	5,00 2,00 7,00	n.a.	n.a.	n.a.	-	-		7,00	n.a.
Totale				7,00							7,00	
Stefano Lottici	Sindaco Effettivo	1/1 - 12/5/2020	Bilancio 19	5,00	n.a.	n.a.	n.a.	-	-		5,00	n.a.

ALLEGATO 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

Importi in migliaia di euro

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno	Bonus anni precedenti	Altri Bonus
			Erogato/Erogabile	Erogato/Erogabile	
Guido Ferretti (I) Compensi dalla società che redige il bilancio	CONS. DELEGATO	Remunerazione Variabile Annuale 2020	108	-	-
Raffaello Favagrossa (I) Compensi dalla società che redige il bilancio	CONS. DELEGATO	Remunerazione Variabile Annuale 2020	77	-	-

**ALLEGATO 3: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO
e DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

AZIONI

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	n. azioni possedute alla fine del 2019	n. azioni attribuite da esercizio warrant nel 2020	n. azioni acquistate nel 2020	n. azioni vendute nel 2020	n. azioni possedute alla fine del 2020
Giuliana Caleffi	PRESIDENTE	CALEFFI SPA	6.314.037	-	2.296.847*	8.610.884**	8.610.884***
Raffaello Favagrossa	CONS. DELEGATO	CALEFFI SPA	0	-	312.560**	312.560****	0
Rita Federici	VICE-PRESIDENTE	CALEFFI SPA	2.296.847	-	-	2.296.847*	0
Guido Ferretti	CONS. DELEGATO	CALEFFI SPA	45.000	-	-	-	45.000

* Azioni oggetto di donazione da parte della sig.ra Rita Federici a favore della figlia Giuliana Caleffi. Si rimanda alla nota *****

** Azioni in parte donate da Giuliana Caleffi al figlio Raffaello Favagrossa, per n. 312.560 e per la restante parte conferite in Minerva S.r.l., congiuntamente a quelle di cui alla nota ****. Si rimanda alla nota *****

*** Le azioni indicate si riferiscono a quelle detenute da Minerva S.r.l. (di cui Giuliana Caleffi detiene circa il 96,4% del capitale sociale) in Caleffi S.p.A..

**** Azioni conferite da Raffaello Favagrossa in Minerva S.r.l.. Si rimanda alla nota *****

***** Nel corso dell'esercizio 2020, è stata implementata un'operazione di riorganizzazione societaria ("Operazione") che ha visto coinvolti i Consiglieri Rita Federici (già azionista della Società), Giuliana Caleffi (già azionista della Società) e Raffaello Favagrossa. In particolare, l'Operazione - complessivamente considerata - si è articolata in 3 differenti passaggi essenziali e segnatamente:

- donazione (perfezionata in data 3 febbraio 2020) da parte della sig.ra Giuliana Caleffi a favore del proprio figlio Raffaello Favagrossa di azioni Caleffi rappresentative di circa il 2% del capitale sociale di Caleffi S.p.A.;
- donazione (perfezionata in data 20 maggio 2020) da parte della sig.ra Rita Federici a favore della propria figlia Giuliana Caleffi di azioni Caleffi rappresentative di circa il 14,7% del capitale sociale di Caleffi S.p.A.;
- conferimento (perfezionato in data 23 luglio 2020) da parte della Sig.ra Giuliana Caleffi e del Sig. Raffaello Favagrossa della totalità delle rispettive partecipazioni in Caleffi S.p.A. a favore di una società a responsabilità limitata di nuova costituzione (Minerva S.r.l.), la quale risulta essere partecipata esclusivamente dalla sig.ra Giuliana Caleffi e dal sig. Raffaello Favagrossa in misura proporzionale ai conferimenti effettuati (rispettivamente 96,4% circa e 3,6% circa).

Tra i soci di Minerva S.r.l. non risulta in essere alcun patto parasociale né lo statuto di Minerva S.r.l. conferisce diritti particolari al sig. Raffaello Favagrossa, con la diretta conseguenza che la sig.ra Giuliana Caleffi esercita il controllo solitario di diritto ex art. 93 del TUF, per il tramite di Minerva S.r.l., su Caleffi S.p.A..

AZIONI

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	n. azioni possedute alla fine del 2019*		n. azioni acquistate nel 2020	n. azioni vendute nel 2020	n. azioni possedute alla fine del 2020
Giuliana Caleffi	PRESIDENTE	MIRABELLO CARRARA SPA	351.000*		-	-	351.000*

*Ermes S.r.l. detiene 351 mila azioni di Mirabello Carrara S.p.A. (pari al 30% del capitale sociale)

Giuliana Caleffi detiene il 59% del capitale sociale di Ermes S.r.l.

Rita Federici detiene il 41% del capitale sociale di Ermes S.r.l.

WARRANT

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	n. warrant posseduti alla fine del 2019	n. warrant esercitati nel 2020	n. warrant acquistati nel 2020	n. warrant venduti nel 2020	n. warrant posseduti al 30 giu 2020
Giuliana Caleffi	PRESIDENTE	CALEFFI SPA	762.807	-	-	-	762.807
Rita Federici	VICE-PRESIDENTE	CALEFFI SPA	99.369	-	-	-	99.369

I Warrant in circolazione non esercitati entro il 30 giugno 2020 (a conclusione del quinto e ultimo periodo di esercizio dei "Warrant Caleffi 2015-2020") sono decaduti da ogni diritto (dunque privi di validità ad ogni effetto)

ALLEGATO 4: TABELLA CONFRONTO VARIAZIONI REMUNERAZIONE TOTALE E PERFORMANCE GRUPPO CALEFFI					
<u>dati in migliaia di euro</u>	2016	2017	2018	2019	2020
EBITDA	2.932,00	1.982,00	621,00	3.550,00	7.893,00
EBT	865,00	93,00	-1046,00	247,00	4.794,00
<u>AMMINISTRATORI E SINDACI</u>					
Giuliana Caleffi	184	186	186	185	56
Guido Ferretti	297	318	330	337	331
Rita Federici	160	160	162	160	118
Favagrossa Raffaello	13	37	52	73	195
Roberto Ravazzoni	27	29	33	34	8
Francesca Golfetto	-	19	28	27	7
Pasquale Pilla	-	12	19	20	5
Pier Paolo Caruso	-	12	18	18	14
Stefano Lottici	-	10	15	15	5
Cristina Seregni	-	-	4	21	7
Ida Altimare	-	-	-	-	7
Andrea Carrara	-	-	-	-	7
Marcello Braglia	-	-	-	-	7
Monica Zafferani	-	-	-	-	7
remunerazione media dipendenti	29	29	30	30	30

