



Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7 ter, del regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971

Caleffi S.p.A. – Sede Sociale: Via Belfiore, 24 Viadana (MN)

Capitale sociale: € 6.500.000 – Registro delle Imprese di Mantova e C.F.: 00154130207

INDICE

SEZIONE I

Premessa	1
Principi generali	1
Linee guida in materia di remunerazione	1
A) Consiglio di Amministrazione	1
1) Componente fissa e variabile	1
2) Benefici non monetari	2
3) Coperture Assicurativi ovvero previdenziali o pensionistiche	2
4) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	2
5) Trattamenti in caso di cessazione dalla carica	2
6) Riferimento a politiche retributive di altre Società	3
7) Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio	3
B) Collegio Sindacale	3
C) Dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategica	3
1) Componente fissa e variabile	3
2) Benefici non monetari	4
3) Coperture Assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche	4
4) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	4
5) Indennità per la cessazione anticipata del rapporto	4
6) Riferimento a politiche retributive di altre società	4
7) Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e la Politica di gestione del rischio	4
SEZIONE II	
Parte 1	6
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti Organi di Amministrazione e Controllo, ai Dirigenti e Quadri Direttivi con Responsabilità strategiche	7

Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategica

7

Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dei Sindaci, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

8

SEZIONE I

Premessa

In ottemperanza all'articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti l'Assemblea è chiamata a deliberare in merito alla politica adottata dalla Società, per l'esercizio 2014, in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, dei dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategiche.

La presente relazione sulla remunerazione è stata approvata dal consiglio di amministrazione di Caleffi S.p.A. ("Caleffi" o "Società") in data 19 marzo 2014.

La presente relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2014 definisce, tra l'altro, le linee guida alle quali si attiene Caleffi ai fini della determinazione delle prassi retributive degli amministratori, dei dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategiche della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi.

Al fine di facilitare la permanenza degli amministratori esecutivi, eletti con le qualità richieste per dirigere la società, la presente Politica di Remunerazione prevede per l'esercizio 2014, a differenza di quanto previsto per l'esercizio 2013, la possibilità di attribuire, agli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, un compenso in parte variabile. Per i dirigenti e i quadri con responsabilità strategiche La Politica di Remunerazione non si discosta dai criteri seguiti per la remunerazione nell'esercizio 2013.

Principi generali

La politica di remunerazione ha lo scopo di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del relativo gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del *management* e quelli della generalità degli azionisti.

La remunerazione degli amministratori, dei dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategiche persegue i seguenti obiettivi:

- ✚ Attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali;
- ✚ Allineare gli interessi del *management* e degli azionisti;
- ✚ Promuovere la creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Linee guida in materia di remunerazione

A) Consiglio di amministrazione

1) Componente Fissa e Variabile

La politica generale per la retribuzione degli amministratori di Caleffi viene elaborata dal consiglio di amministrazione con l'ausilio della Responsabile Risorse Umane non essendo presente in Caleffi il Comitato per la Remunerazione. La procedura per l'adozione della politica retributiva vede quindi sia la fase propositiva sia la fase esecutiva in capo al consiglio di amministrazione. Il Presidente può attribuire premi

agli amministratori esecutivi in relazione alla conclusione di particolari operazioni ritenute di carattere eccezionale in termini strategici e di effetti sul gruppo e/o la Società.

Al fine della predisposizione della politica sulla remunerazione non è stato richiesto l'intervento di esperti indipendenti.

L'Assemblea Ordinaria che rinnova il consiglio di amministrazione secondo il sistema delle liste, ne determina il compenso annuo lordo complessivo; il consiglio di amministrazione provvederà a ripartire detto compenso al suo interno.

In particolare, la remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli amministratori indipendenti è costituita da un compenso fisso lordo annuale. Si segnala che non sono stati costituiti comitati interni al consiglio di amministrazione.

Agli amministratori investiti di particolari cariche (quali il Presidente) è riconosciuto un compenso fisso da corrispondersi su base annua, che tiene conto dei particolari incarichi attribuiti e dell'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi. Tale compenso viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Agli amministratori muniti di deleghe gestionali ("**Amministratori Esecutivi**") viene corrisposta una remunerazione annua che può essere costituita da una componente fissa oppure da una componente fissa e da una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, preventivamente indicati e determinati dalla Società. Gli obiettivi devono essere predeterminati e misurabili e sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio della Responsabile Risorse Umane. La componente fissa deve essere sufficiente a remunerare l'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

2) Benefici non monetari

Agli amministratori esecutivi e non esecutivi, possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in automobili aziendali, cellulari aziendali e sconti per l'acquisto dei prodotti della Società o del gruppo.

3) Coperture Assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche

Il Consiglio di Amministrazione ha previsto di attribuire copertura assicurativa contro infortuni professionali ed extraprofessionali nonché copertura assicurativa D&O (Directors & Officers). Non sono previste altre coperture assicurative.

4) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Attualmente non sono previste per gli amministratori forme di incentivazione basate su strumenti finanziari.

5) Trattamenti in caso di cessazione dalla carica

Il Consiglio di Amministrazione non ha previsto trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

6) Riferimento a politiche retributive di altre società

La determinazione del livello di remunerazione è basata sulla continua verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, facendo riferimento a gruppi di dimensione, struttura e importanza analoga.

7) Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

Gli interessi di lungo periodo della Società e la politica di gestione del rischio della Società sono parte integrante del sistema di controllo della Società. La politica sulla remunerazione è stata predisposta in piena conformità al sistema di controllo della Società. La politica sulla remunerazione intende garantire alla Società un'adeguata competitività sul mercato del lavoro in coerenza con la finalità di attrarre, sviluppare e di fidelizzare dirigenti altamente qualificati dotati di forte capacità di leadership. La politica sulla remunerazione ha lo scopo di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del management e quelli della generalità degli azionisti.

B) Collegio Sindacale

Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso, ai sensi della relativa delibera assembleare. Ciascun membro del Collegio Sindacale ha inoltre il diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

C) Dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategiche

1) Componente fissa e variabile

La politica generale di retribuzione relativa ai dirigenti è stabilita dal Presidente del Consiglio di Amministrazione mentre per i quadri direttivi con responsabilità strategiche dall'Amministratore Delegato con l'ausilio della Responsabile delle Risorse Umane. Il Presidente e l'Amministratore Delegato possono attribuire premi in relazione alla conclusione di particolari operazioni ritenute di carattere eccezionale in termini strategici e di effetti sul gruppo e/o la Società. Al fine della predisposizione della politica sulla remunerazione non è stato richiesto l'intervento di esperti indipendenti.

La remunerazione dei dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategiche è composta:

- ✚ Da una componente fissa annuale congrua con la posizione e l'impegno richiesti e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi;
- ✚ Da una componente variabile, su base annuale, correlata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti.

La componente variabile destinata ai dirigenti con responsabilità strategiche è subordinata al raggiungimento degli obiettivi economici e finanziari stabiliti annualmente in sede di *budget* ed il suo ammontare è determinato in funzione del grado di raggiungimento o superamento degli stessi. La componente variabile rappresenta in media il 25% della Remunerazione Complessiva Annuale prevista che viene determinata secondo i parametri dal Consiglio di Amministrazione ed erogata quando disponibili i risultati e comunque entro il mese di maggio. Le componenti variabili fanno riferimento ad obiettivi di breve periodo.

La componente variabile destinata ai quadri direttivi con responsabilità strategiche è correlata agli obiettivi di performance che sono determinati e comunicati all'inizio di ogni esercizio e sono coerenti con gli obiettivi strategici ed economici indicati nel Budget annuale. La componente variabile rappresenta il 15% della Remunerazione Complessiva Annuale prevista. Le componenti variabili fanno riferimento ad obiettivi di breve periodo.

2) Benefici non monetari

Ai dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategica possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in automobili aziendali, appartamenti aziendali uso foresteria, cellulari aziendali e sconti per l'acquisto dei prodotti della Società o del Gruppo.

3) Coperture Assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche

Per i dirigenti con responsabilità strategiche sono altresì previste, nel rispetto del contratto di categoria, forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, polizze assicurative vita e per infortuni professionali ed extraprofessionali. Per i quadri direttivi è prevista una polizza infortuni professionali ed extraprofessionali.

4) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Attualmente non sono previste forme di incentivazione basate su strumenti finanziari. Non sono, pertanto, in essere clausole relative al mantenimento degli strumenti finanziari emessi da Caleffi.

5) Indennità per la cessazione anticipata del rapporto

Per i dirigenti e i quadri direttivi con responsabilità strategiche non sono previste particolari indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro. Resta fermo quanto previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

6) Riferimento a politiche retributive di altre società

La determinazione del livello di remunerazione è basata sulla continua verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, facendo riferimento a gruppi di dimensione, struttura e importanza analoga.

7) Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

Gli interessi di lungo periodo della Società e la politica di gestione del rischio della Società sono parte integrante del sistema di controllo della Società. La politica sulla remunerazione è stata predisposta in

piena conformità al sistema di controllo della Società. La politica sulla remunerazione intende garantire alla Società un'adeguata competitività sul mercato del lavoro in coerenza con la finalità di attrarre, sviluppare e di fidelizzare dirigenti altamente qualificati dotati di forte capacità di leadership. La politica sulla remunerazione ha lo scopo di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del management e quelli della generalità degli azionisti.

SEZIONE II

Parte 1

Gli elementi che compongono la retribuzione per l'esercizio 2013 dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale, dei dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategiche sono i seguenti:

- 1) Remunerazione fissa: secondo quanto approvato dall'Assemblea degli azionisti nel 2011, ogni membro del Consiglio di Amministrazione riceve un compenso fisso annuo lordo. La remunerazione dei dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategiche è determinata dai relativi contratti di lavoro.
- 2) Rimborso delle spese: non è previsto per i membri del Consiglio di Amministrazione è invece previsto per i membri del Collegio Sindacale;
- 3) Bonus e altri incentivi: non sono previsti per i membri del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti e i quadri direttivi con responsabilità strategiche sono destinatari di componenti variabili della remunerazione subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari stabiliti annualmente in sede di Budget. La componente variabile per i dirigenti è stabilita dal Presidente del Consiglio di Amministrazione mentre l'Amministratore Delegato definisce la componente variabile dei quadri direttivi.
- 4) Benefici non monetari: gli Amministratori Esecutivi, gli Amministratori non Esecutivi, i dirigenti e i quadri direttivi con responsabilità strategiche possono avere il diritto di utilizzare automobili aziendali anche ad uso personale ed avere a disposizione appartamenti ad uso foresteria. In tal senso i relativi benefici sono calcolati in conformità alle norme in materia fiscale e costituiscono parte della loro remunerazione lorda.
- 5) Indennità di fine mandato: non sono previste, per i membri del Consiglio di Amministrazione, indennità in caso di dimissioni o cessazione dalla carica. Per quanto riguarda i dirigenti e i quadri direttivi con responsabilità strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Si precisa che non sono state compilate le tabelle 2 e 3B di cui allo schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti in quanto non applicabili alla Società.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Dirigenti e Quadri direttivi con responsabilità strategica

Nome	Ruolo	Anno	Cessazione dalla carica	Emolumenti per la carica	Benefici non monetari	Altri compensi (incluso stipendio base) *	Bonus e altri incentivi	Totale
AMMINISTRATORI								
Giuliana Caleffi	Presidente	2013	30/04/2014					
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			240	6			246
	(II) Compensi da controllate e collegate			2				2
	(III) Totale			242	6	-	-	248
Guido Ferretti	Amministratore Delegato	2013	30/04/2014					
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			40		157		197
	(II) Compensi da controllate e collegate			2				2
	(III) Totale			42	-	157	-	199
Rita Federici	Amministratore	2013	30/04/2014	40	4	181		225
Mario Boselli	Amministratore	2013	30/04/2014	40				40
SINDACI								
Girelli Mauro	Presidente	2013	30/04/2014					
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			15				15
	(II) Compensi da controllate e collegate			6				6
	(III) Totale			21				21
Romera Andrea	Sindaco Effettivo	2013	30/04/2014					
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			10				10
	(II) Compensi da controllate e collegate			9				9
	(III) Totale			19	-	-	-	19
Camodeca Renato	Sindaco Effettivo	2013	30/04/2014	10				10
QUADRI DIRETTIVI								
N. 11 - Quadri Direttivi		2013			12	762		774

* La voce "Altri compensi" è relativa agli emolumenti corrisposti, al Dott. Guido Ferretti, per la funzione di Dirigente della Società e alla Sig.ra Rita Federici come consulente stilistica della Società.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

Nome e Cognome	Carica	Bonus dell'anno	Bonus anni precedenti	Altri Bonus
		Erogato/Erogabile	Erogato/Erogabile	
Guido Ferretti	Dirigente			
(I) Compensi dalla società che redige il bilancio		64		

Tabella 4: Partecipazioni detenute dagli amministratori, dai sindaci, dai direttori generali e dai dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società Caleffi S.p.A.

Soggetto	Funzione	n° azioni possedute al 31/12/12	n° azioni acquistate nell'esercizio	n° azioni vendute nell'esercizio	n° azioni possedute al 31/12/2013	% capitale sociale
Caleffi Giuliana	Presidente	5.051.230	-	-	5.051.230	40,41%
Federici Rita	Amministratore	3.492.478	-	-	3.492.478	27,94%
Ferretti Guido *	Amminist. Delegato	35.000	-	-	35.000	0,28%

* Il Dott. Guido Ferretti è amministratore delegato e dirigente della Società.

I membri del Collegio Sindacale non detengono azioni Caleffi.

Viadana, 19 marzo 2014

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Giuliana Caleffi