



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) Amministratori indipendenti	3
B) Collegio Sindacale	3
C) Dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategica	3
1) Componente fissa e variabile	3
2) Benefici non monetari	3
3) Coperture Assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche	3
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	5
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti Organi di Amministrazione e Controllo, ai Dirigenti e Quadri Direttivi con Responsabilità strategiche	6
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	7

SEZIONE I

Premessa

In ottemperanza al nuovo articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58/98, all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti l'Assemblea è chiamata a deliberare in merito alla politica adottata dalla Società, per l'anno 2013, 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 della Società in data 20 marzo 2013.

La presente relazione sulle remunerazioni per l'esercizio 2013 definisce le linee guida ai quali si attiene Caleffi S.p.A. ("Caleffi" o "Società") 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.

La presente Politica di remunerazione non si discosta dai criteri seguiti per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti e quadri con responsabilità strategiche nell'esercizio 2012.

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 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 che esecutiva in capo al Consiglio di Amministrazione. Il Presidente può 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.

I componenti del consiglio di amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto.

L'Assemblea Ordinaria del 29 aprile 2011 ha rinnovato il Consiglio di Amministrazione secondo il sistema delle liste, che rimarrà in carica fino all'assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2013, e ne ha determinato il compenso annuo lordo complessivo massimo in Euro 400.000 (quattrocentomila); il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a ripartire detto compenso al suo interno.

La remunerazione non è quindi legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente né a piani di incentivazione a base azionaria. Al fine di facilitare la permanenza degli amministratori, eletti con le qualità richieste per dirigere la società, e quindi promuovere la sostenibilità a lungo termine della stessa, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire ai membri del Consiglio di Amministrazione dei compensi fissi su base annua, come segue:

- ✚ Attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in virtù della sua particolare carica, un emolumento annuo lordo pari ad Euro 240.000 (duecentoquarantamila);
- ✚ Attribuire ad ogni Amministratore un emolumento lordo pari ad Euro 40.000 (quarantamila);

Si precisa che non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione e che la somma della remunerazione totale degli amministratori ammonta a Euro 360.000 (trecentosessantamila) su un tetto massimo di Euro 400.000 (quattrocentomila).

2) Benefici non monetari

Agli Amministratori, 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.

Amministratori Indipendenti

Per gli Amministratori Indipendenti è previsto lo stesso trattamento degli altri Amministratori.

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 a dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategiche è stabilita per i dirigenti dal Consiglio di Amministrazione, per i quadri direttivi 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.

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 nel mese di maggio.

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.

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.

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 del 2012 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. 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: i dirigenti e i quadri direttivi con responsabilità strategiche hanno diritto di utilizzare automobili aziendali anche ad uso personale ed hanno a disposizione appartamenti ad uso foresteria. 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.

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	2012	30/04/2014	240	6	-	-	246
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2				2
(II) Compensi da controllate e collegate				242	6	-	-	248
(III) Totale								
Guido Ferretti	Amministratore Delegato	2012	30/04/2014	40	-	157	-	197
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2				2
(II) Compensi da controllate e collegate				42	-	157	-	199
(III) Totale								
Rita Federici	Amministratore	2012	30/04/2014	40	4	181	-	225
Mario Boselli	Amministratore	2012	30/04/2014	40	-	-	-	40
SINDACI								
Girelli Mauro	Presidente	2012	30/04/2014	15	-	-	-	15
Romera Andrea	Sindaco Effettivo	2012	30/04/2014	10	-	-	-	10
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8				8
(II) Compensi da controllate e collegate				18	-	-	-	18
(III) Totale								
Camodeca Renato	Sindaco Effettivo	2012	30/04/2014	10	-	-	-	10
QUADRI DIRETTIVI								
N. 13 - Quadri Direttivi								
		2012			18	1.290		1.308

* 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	
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE				
<i>(I) Compensi dalla società che redige il bilancio</i>				

Tabella 4: Partecipazioni detenute dagli amministratori, dai sindaci, dai direttori generali e dai dirigenti con Responsabilità Strategiche

Soggetto	Funzione	n° azioni possedute al 31/12/11	n° azioni acquistate nell'esercizio	n° azioni vendute nell'esercizio	n° azioni possedute al 31/12/2012	% 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%

Viadana, 20 marzo 2013

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Giuliana Caleffi