



Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'Art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999.

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

Capitale sociale: € 8.125.000– Registro delle Imprese di Mantova e C.F.: 00154130207

INDICE

Premessa	1
SEZIONE I	
Principi generali	1
Cambiamenti rispetto alle politiche precedenti in tema di remunerazione	2
Linee guida in materia di remunerazione	2
A) Consiglio di Amministrazione	2
1) Componente fissa e variabile	2
2) Benefici non monetari	3
3) Coperture Assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche	3
4) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	3
5) Trattamenti in caso di cessazione dalla carica	4
6) Riferimento a politiche retributive di altre Società	4
7) Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio	4
B) Collegio Sindacale	4
C) Dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategiche	4
1) Componente fissa e variabile	4
2) Benefici non monetari	5
3) Coperture Assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche	5
4) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	5
5) Indennità per la cessazione anticipata del rapporto	5
6) La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati (ii) e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente etc.)	5
7) Riferimento a politiche retributive di altre società	6
8) Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la Politica di gestione del rischio	6

SEZIONE II

Parte 1 7

Schema 7-BIS - Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti Organi di Amministrazione e Controllo, ai Dirigenti e Quadri Direttivi con Responsabilità strategiche 8

Schema 7-TER - Tabella 1 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dei Sindaci, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica 8

Premessa

In ottemperanza all'articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 ("**TUF**") e all'art. 84-*quater* del Regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971 ("**Regolamento Emittenti**"), l'Assemblea è chiamata a deliberare in merito alla politica adottata dalla Società 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 ("**Caleffi**" o "**Società**") in data 23 marzo 2016.

La presente relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2016 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.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet www.caleffionline.it nella sezione investor relations, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato Bit Market Services all'indirizzo www.emarketstorage.com.

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 2016 che la retribuzione sia composta da un compenso fisso e un compenso variabile. Per i dirigenti e i quadri con responsabilità strategiche la Politica di Remunerazione non si discosta in maniera significativa dai criteri seguiti per la remunerazione nell'esercizio 2015.

SEZIONE I

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, nonché di garantire la trasparenza nei confronti degli azionisti, sia attuali sia potenziali, tramite un'informativa chiara ed esaustiva in tema di retribuzione degli organi sociali, in conformità con gli obiettivi riflessi nel Codice dell'Autodisciplina. La politica di remunerazione adottata dalla Società, inoltre, si prefigge l'obiettivo di responsabilizzare i diversi organi coinvolti nella determinazione dei compensi.

Il Collegio Sindacale monitora l'applicazione della Politica di Remunerazione e, se del caso, effettua segnalazioni al Consiglio di Amministrazione.

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

- Attrarre, trattenerne 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.

Cambiamenti rispetto alle politiche precedenti in tema di remunerazione

Attese le dimensioni della Società e del numero ridotto dei componenti del Consiglio, quest'ultimo non aveva ritenuto necessario istituire al proprio interno un comitato per la remunerazione. Con delibera del 23 marzo 2016, il Consiglio, tuttavia, nel contesto di un processo di revisione di *governance* societaria, ha istituito il Comitato per la Remunerazione, in attuazione delle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice dell'Autodisciplina.

Conformemente a dette raccomandazioni del Codice dell'Autodisciplina, il regolamento interno del Comitato per la Remunerazione prevede che tale comitato sia composto da 2 amministratori non esecutivi ed indipendenti, fra i quali è scelto il Presidente. Almeno un componente del Comitato per la Remunerazione possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. In assenza di tale competenze è opportuno che il Comitato venga assistito dalla struttura interna "Ufficio Risorse Umane".

Al Comitato per la Remunerazione sono affidate le seguenti funzioni: a) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formulare al consiglio di amministrazione proposte in materia; b) presentare proposte o esprimere pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

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 su proposta del Comitato per la Remunerazione supportato eventualmente dall'Ufficio Risorse Umane.

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 e che abbiano determinato creazione di valore per gli azionisti.

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. L'Assemblea Ordinaria approva altresì i piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, predisposti dal Consiglio di Amministrazione.

Al 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.

All'Amministratore Delegato ("**Amministratore Esecutivo**") viene corrisposta una remunerazione annua che è costituita 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 e che non può rappresentare più del 30% della retribuzione fissa. La componente variabile è legata agli obiettivi di Budget. Gli obiettivi risultano predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio – lungo periodo, essendo il Budget parte integrante del piano industriale triennale. 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*.

Agli altri Amministratori muniti di particolari deleghe gestionali 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 altri Amministratori non esecutivi e agli Amministratori Indipendenti è riconosciuto un compenso fisso da corrispondersi su base annua.

2) Benefici non monetari

Agli amministratori esecutivi e non esecutivi possono essere assegnati benefici non monetari consistenti nell'uso di automobili aziendali, cellulari aziendali, nonché dotazioni informatiche 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 una copertura assicurativa contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali, nonché una copertura assicurativa D&O (Directors & Officers). Non sono previste altre coperture assicurative.

4) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Il 4 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proporre all'approvazione dell'Assemblea un Piano di Stock Grant, che prevede l'assegnazione a titolo gratuito di azioni in portafoglio della società Mirabello Carrara S.p.A., ai dipendenti e agli amministratori della Società e della stessa Mirabello Carrara S.p.A., designati dal Consiglio di Amministrazione della Società, ove non già previamente identificati da parte dell'Assemblea. Gli obiettivi che la Società si prefigge, in linea con le migliori prassi di mercato adottate a livello nazionale ed internazionale dalle altre società, sono i seguenti:

- consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con quelli degli azionisti, consentendo la creazione di valore nel medio – lungo periodo;
- favorire la retention delle risorse chiave all'interno dell'organizzazione;
- sviluppare per le risorse chiave un senso di appartenenza al Gruppo.

L'adozione di piani di remunerazione basati su azioni risponde inoltre alle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice dell'Autodisciplina.

Per quanto concerne l'individuazione dei beneficiari e i criteri di assegnazione delle azioni, si rinvia a quanto indicato nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114 *bis* del TUF, disponibile sul sito della Società www.caleffionline.it.

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. Le Politiche di Remunerazione precisano che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (cd. *"employment relationship"*). Inoltre, con riferimento alla carica di amministratore (cd. *"corporate relationship"*), il Consiglio di Amministrazione può prevedere, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo.

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.

Il pieno allineamento tra le politiche retributive del Gruppo, il quadro normativo di riferimento e la best practice nonché la completa aderenza ai valori aziendali di trasparenza e responsabilità, è funzionale al rispetto degli interessi non solo degli azionisti, ma anche di tutti gli altri stakeholder nonché al continuo rafforzamento della reputazione del Gruppo e all'eliminazione di eventuali conflitti di interesse.

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 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 modulati sui target fissati a Budget sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti.

La componente variabile destinata ai dirigenti e 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 può rappresentare mediamente al massimo il 20% 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 nell'uso di automobili aziendali, appartamenti aziendali uso foresteria, cellulari aziendali, nonché dotazioni informatiche 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

Il piano di Stock Grant di cui al precedente paragrafo A, n. 4 è rivolto anche a dirigenti e quadri direttivi aventi responsabilità strategiche. Per quanto concerne l'individuazione dei beneficiari e criteri di assegnazione, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114 *bis* del TUF, disponibile sul sito internet della Società www.caleffionline.it.

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) La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente etc.)

La Società non applica una specifica politica retributiva in riferimento agli amministratori indipendenti. La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa "a gettone" a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati

costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo A, n. 1.

7) 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.

8) 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, nonché il continuo rafforzamento della reputazione del Gruppo e l'eliminazione di eventuali conflitti di interesse.

SEZIONE II

Parte 1

Gli elementi che compongono la retribuzione per l'esercizio 2015 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 2014, ogni membro del Consiglio di Amministrazione riceve un compenso fisso annuo lordo. In particolare, l'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2014 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento complessivo annuo lordo di Euro 750.000, detto compenso sarà ripartito al proprio interno dallo stesso il Consiglio di Amministrazione, anche in funzione del raggiungimento di particolari obiettivi di risultato. Il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2014 ha ripartito il compenso complessivo deliberato dall'Assemblea come segue: al Presidente, Giuliana Caleffi, Euro 240.000 lordi annui ridotti a Euro 170.000 lordi annui a far data dal 1 gennaio 2015; all'Amministratore Delegato, Guido Ferretti, Euro 245.000, lordi annui, all'amministratore Rita Federici Euro 40.000 lordi annui aumentati a Euro 160.000 annui lordi a seguito della nomina a vice Presidente con delega allo stile avvenuta in data 14 novembre 2014, all'Amministratore Indipendente Mario Boselli Euro 40.000 lordi annui, all'Amministratore Indipendente Roberto Ravazzoni Euro 25.000 lordi annui ed all'Amministratore Raffaello Favagrossa Euro 12.500 lordi annui. La remunerazione dei dirigenti e quadri direttivi con responsabilità strategiche è determinata dai relativi contratti di lavoro.
- 2) Rimborso delle spese: è previsto sia per i membri del Consiglio di Amministrazione sia per i membri del Collegio Sindacale;
- 3) Bonus e altri incentivi: gli Amministratori Esecutivi, 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 gli Amministratori esecutivi è stabilita dal Consiglio di Amministrazione 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.

Parte 2

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.

La Società, essendo società "di minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, si è avvalsa della facoltà prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti di fornire eventuali informazioni sui compensi percepiti dai Dirigenti e dai quadri direttivi con responsabilità strategiche in forma aggregata.

SCHEMA 7-BIS - Tabella 1: Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Dirigenti e Quadri direttivi con responsabilità strategica

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta 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	Totale	Fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
AMMINISTRATORI												
Giuliana Caleffi	Presidente	2015	30/04/2017		n.a.	-	n.a.				n.a.	n.a.
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			170				6	-	176		
	(II) Compensi da controllate e collegate			3						3		
	(III) Totale			173				6		179		
Guido Ferretti	Amministratore Delegato	2015	30/04/2017		n.a.	-	n.a.				n.a.	n.a.
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			245						245		
	(II) Compensi da controllate e collegate			3						3		
	(III) Totale			248						248		
Rita Federici	Amministratore (Vice Presidente)	2015	30/04/2017	160	n.a.	-	n.a.	-	-	160	n.a.	n.a.
Mario Boselli	Amministratore	2015	30/04/2017	40	n.a.	-	n.a.	-	-	40	n.a.	n.a.
Roberto Ravazzoni	Amministratore	2015	30/04/2017	25	n.a.	-	n.a.			25	n.a.	n.a.
Raffaello Favagrossa	Amministratore	2015	30/04/2017	13					5	18		
SINDACI												
Mauro Girelli	Presidente	2015	30/04/2017			-					n.a.	n.a.
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			21				8		29		
	(II) Compensi da controllate e collegate			6						6		
	(III) Totale			27				8		35		
Renato Camodeca	Sidnaco Effettivo	2015	30/04/2017	16		-				16	n.a.	n.a.
Luciana Ravicini	Sindaco Effettivo	2015	30/04/2017	16		-				16	n.a.	n.a.
QUADRI DIRETTIVI												
N. 13 - Quadri Direttivi		2015				-		16	920	936		

Schema 7-TER - Tabella 1: 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 31/12/14	n° azioni acquistate nell'esercizio	n° azioni vendute nell'esercizio	n° azioni sottoscritte in aumento capitale	n° azioni possedute al 31/12/2015	% capitale sociale
Caleffi Giuliana	Presidente	5.051.230	-	-	1.262.808	6.314.038	40,41%
Federici Rita	Amministratore	3.492.478	-	1.295.000	99.369	2.296.847	14,70%
Ferretti Guido	Amminist. Delegato	35.000	-	-	8.750	43.750	0,28%

Soggetto	Funzione	n° warrant posseduti al 31/12/14	n° warrant acquistati nell'esercizio	n° warrant venduti nell'esercizio	n° warrant sottoscritti in aumento capitale	n° warrant posseduti al 31/12/2015	% totale warrant
Caleffi Giuliana	Presidente	-	-	-	1.262.808	1.262.808	40,41%
Federici Rita	Amministratore	-	-	-	99.369	99.369	3,18%
Ferretti Guido	Amminist. Delegato	-	11.250	-	8.750	20.000	0,64%

Giuliana Caleffi detiene il 59% di Ermes s.r.l., Rita Federici detiene il 41% di Ermes s.r.l..

Ermes S.r.l. detiene il 30% della società controllata Mirabello Carrara S.p.A..

I membri del Collegio Sindacale non detengono azioni Caleffi.

Viadana, 23 marzo 2016

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Giuliana Caleffi

**Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84 *bis* del
Regolamento Emittenti**

**Piano di azionariato per il Management (*Stock Grant*) relativo
all'anno 2016**

PREMESSA

Signori Soci,

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) redatto ai sensi dell’art. 84 *bis* e dello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”) ha ad oggetto la proposta di adozione del “**Piano di Azionariato per il Management 2016**” approvato dal Consiglio di Amministrazione di Caleffi S.p.A. (la “**Società o Caleffi**”).

In data 4 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione di Caleffi ha approvato la proposta di sottoporre all’assemblea degli azionisti l’adozione, ai sensi dell’art. 114 *bis* del d.lgs 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “**TUF**”), del “**Piano di Azionariato per il Management 2016**” (il “**Piano**”), che prevede l’attribuzione gratuita di azioni della società Mirabello Carrara S.p.A., ai termini e alle condizioni stabiliti dal Piano e descritti nel presente Documento Informativo.

Alla Data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano non è stata ancora approvata dall’assemblea degli azionisti della Società, convocata per il giorno 29 aprile 2016.

Pertanto:

- i. il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 4 marzo 2016;
- ii. ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano.

Il presente Documento Informativo verrà aggiornato, ove necessario e nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa vigente, qualora la proposta di adozione del Piano venisse approvata dall’assemblea degli azionisti della Società e conformemente alle deliberazioni adottate dalla stessa assemblea e dagli organi competenti all’attuazione del Piano.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di “particolare rilevanza”, ai sensi dell’art. 114 *bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84 *bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, fra l’altro, ad amministratori e a dirigenti con responsabilità strategiche della Società ed amministratori con deleghe delle società controllate ai sensi dell’art. 93 del TUF.

DEFINIZIONI

Salvo ove diversamente precisato, i seguenti termini avranno il significato di seguito indicato, essendo inteso che i termini e le espressioni definitivi al maschile si intenderanno definiti anche al femminile e che i termini e le espressioni definiti al singolare si intenderanno definiti anche al plurale.

“Assemblea degli Azionisti”	indica l’assemblea degli azionisti della Società, convocata in data 29 aprile 2016, che è chiamata a deliberare – <i>inter alia</i> – sulla proposta di adozione del Piano e sull’attribuzione al Consiglio di tutti i necessari poteri per attuare e modificare il Piano;
“Azioni”	indica le azioni ordinarie di Mirabello;
“Azioni Attribuite”	indica il numero complessivo delle Azioni che verranno assegnate a ciascun Beneficiario;
“Beneficiari”	indica i lavoratori dipendenti della Società e/o di Mirabello, cui sia stata attribuita una Azione, individuati dal Consiglio.
“Codice Civile”	indica il Codice Civile italiano, approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, nel testo di volta in volta in vigore;
“Comunicazione di Conferma”	Indica la comunicazione da inviarsi da parte del Beneficiario, nella quale viene indicato il conto corrente bancario presso il quale saranno depositate le Azioni Attribuite;
“Consiglio”	indica il Consiglio di Amministrazione della Società;
“Controllo”	ha il significato ad esso attribuito dall’Articolo 2359, comma 1, n. 1 del Codice Civile; “Controllato” e “Controllante” dovranno essere interpretati di conseguenza;
“Data di Prima Assegnazione delle Azioni”	indica la data in cui verrà assegnata al Beneficiario la Prima Tranche delle Azioni, quale indicata nella Lettera di Assegnazione;
“Data di Seconda Assegnazione delle Azioni”	indica la data in cui verrà assegnata al Beneficiario la Seconda Tranche delle Azioni, quale indicata nella Lettera di Assegnazione;

“Data di Assegnazione delle Azioni”	indica rispettivamente la Prima Data di Assegnazione delle Azioni e la Seconda Data di Assegnazione delle Azioni;
“Data di Scadenza”	indica il ventiquattresimo mese successivo alla data di avvio delle negoziazioni delle Azioni sul mercato AIM Italia;
“Giorno Lavorativo”	indica un giorno diverso da sabato, domenica e altro giorno festivo a Milano;
“Intermediario”	indica l’intermediario finanziario eventualmente nominato dalla Società ai fini della gestione operativa dell’assegnazione delle Azioni ai Beneficiari in forza del Piano, quale indicato dalla Società nella Lettera di Assegnazione e/o mediante comunicazione ai Beneficiari.
“Leggi”	indica tutte le norme primarie e secondarie, provvedimenti giudiziari o arbitrali aventi efficacia anche provvisoriamente esecutiva, amministrativi, ministeriali, o regolamentari, ovvero qualsiasi altra disposizione vincolante o avente efficacia sul soggetto nei confronti del quale tale fonte operi; e "Legge" significa ciascuna di esse;
“Lettera di Assegnazione”	indica la comunicazione di assegnazione delle Azioni indirizzata a ciascun Beneficiario.
“Mirabello”	indica Mirabello Carrara S.p.A., con sede in Milano, Largo Claudio Treves n. 2, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano 06399280152;
“Piano”	indica il Piano denominato “Piano di Azionariato per il Management 2016 (<i>Stock Grant</i>)”, costituito dal Regolamento e dalla documentazione attuativa dello stesso, come eventualmente modificati ai sensi dell’Articolo 6.1 del Regolamento;
“Prima Tranche delle Azioni”	indica il 70% delle Azioni Attribuite a ciascun Beneficiario;
“Seconda Tranche delle Azioni”	Indica il 30% delle Azioni Attribuite a ciascun Beneficiario;
“Regolamento”	indica il Regolamento che prevede i termini e le condizioni del Piano, che sarà sottoposto all’approvazione dall’Assemblea degli Azionisti in data 29 Aprile 2016 unitamente ad eventuali

modifiche che ad esso possano essere apportate;

“Società”

indica Caleffi S.p.A., con sede in Viadana (MN), Via Belfiore n. 24, codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Mantova 00154130207;

“Società del Gruppo”

indica: (i) la Società; (ii) Mirabello;

“Trasferimento”

indica il compimento di qualunque atto, fatto, negozio, operazione o serie di operazioni, sia a titolo oneroso sia a titolo gratuito, sia *inter vivos* sia *mortis causa*, che abbia come risultato, in via diretta o indiretta, il trasferimento della piena proprietà e/o della nuda proprietà e/o la costituzione o il trasferimento di diritti reali di godimento o di garanzia (ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la vendita, la donazione, la permuta, il conferimento in società, la vendita forzata, la vendita in blocco, i trasferimenti che conseguano a fusione, scissione e liquidazione della società, il pegno). Il verbo **“Trasferire”** sarà interpretato in modo coerente con tale definizione.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano ha come destinatari potenziali i dipendenti della Società e/o di Mirabello, cui sia stata attribuita una Azione, individuati dal Consiglio, ai sensi del Regolamento.

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Alla data del presente Documento Informativo, rientrano nella presente categoria i seguenti Beneficiari:

1. Guido Ferretti, in qualità di amministratore delegato della Società;
2. Alberto Adriano, in qualità di amministratore delegato di Mirabello.

1.2. Categorie di dipendenti o collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Alla data del presente Documento Informativo rientra nella presente categoria Emanuela Gazza, in qualità di responsabile della funzione di *Investor Relations* della Società.

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non applicabile in quanto non vi sono persone fisiche che ricoprono questo ruolo all'interno della Società.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero dal consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile in quanto la Società rientra nella definizione di "società di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

c) Persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni

Non applicabile in quanto non vi sono persone fisiche controllanti la Società che siano Beneficiari del Piano.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, per separate categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;

Alla data del presente Documento Informativo, salvo quanto indicato nel presente Documento Informativo, non sono stati individuati quali Beneficiari dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3.

b) nel caso di società di minori dimensioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;

Alla data del presente Documento Informativo, rientra nella presente categoria Giovanni Bozzetti, quale dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili della Società.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Non vi sono categorie di dipendenti o collaboratori per le quali siano state previste caratteristiche differenziate del Piano.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato adottate a livello nazionale ed internazionale dalle altre società, ritiene che i piani di compenso basati su azioni costituiscano uno strumento volto all'incentivazione e alla fidelizzazione per i soggetti che rivestono un ruolo determinante all'interno dell'organizzazione, per mantenere elevate le *performance* e contribuire ad aumentare la crescita ed il successo della Società.

L'adozione di piani di remunerazione basati su azioni risponde inoltre alle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice dell'Autodisciplina. Tali piani rappresentano uno strumento idoneo a:

- consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con quelli degli azionisti, consentendo la creazione di valore nel medio – lungo periodo;
- favorire la *retention* delle risorse chiave all'interno dell'organizzazione;
- sviluppare per le risorse chiave un senso di appartenenza al Gruppo.

2.1.1. Informazioni aggiuntive

Le ragioni ed i criteri in base ai quali la Società stabilirà il rapporto tra l'attribuzione delle Azioni ed altri componenti della retribuzione complessiva dei Beneficiari sono ispirati, da un lato, dall'esigenza di conciliare le finalità di incentivazione e finalizzazione per i soggetti che rivestono un ruolo chiave, e dall'altro, dall'intento di riconoscere un beneficio complessivo in linea con le migliori prassi di mercato adottate a livello nazionale ed internazionale e con le raccomandazioni del summenzionato articolo 6 del Codice dell'Autodisciplina.

Il Piano si sviluppa in un orizzonte temporale ritenuto idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dallo stesso perseguiti.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il diritto di ricevere le Azioni da parte di ciascun Beneficiario è subordinato all'avvio delle negoziazioni delle Azioni sul mercato AIM Italia.

2.2.1. Informazioni aggiuntive

I Beneficiari sono stati individuati tra gli amministratori, i soggetti che svolgono funzione di direzione, i dirigenti che abbiano regolare accesso alle informazioni privilegiate, i quali abbiano gestito lo sviluppo della Società, la creazione di valore e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero criteri per la sua determinazione

Il numero massimo di Azioni da assegnare complessivamente a tutti i Beneficiari è stato determinato dal Consiglio in data 4 marzo 2016. Il Consiglio determinerà il numero di Azioni da corrispondere a ciascun Beneficiario tenendo conto del ruolo, delle competenze professionali e delle responsabilità di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di valore e salvaguardia del patrimonio aziendale.

2.3.1. Informazioni aggiuntive

Il numero di Azioni attribuibili a ciascun Beneficiario sarà stabilito considerando i fattori indicati al Paragrafo 2.3 che precede, in funzione dell'obiettivo di quotazione delle Azioni Mirabello sul mercato AIM Italia.

2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Per le ragioni alla base della decisione di attribuire Azioni non emesse dalla Società, si rinvia al paragrafo 2.1.

I criteri di valorizzazione utilizzati per la determinazione del valore delle Azioni sono i medesimi adottati nel contesto del processo della potenziale quotazione di Mirabello sul mercato AIM Italia.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6. Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003 n. 350

Il Piano non riceverà alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003 n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano.

In data 4 marzo 2016, il Consiglio ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

L'Assemblea dovrà anche deliberare in merito al conferimento al Consiglio di ogni potere necessario o opportuno per dare completa ed integrale attuazione del Piano, con particolare riferimento al potere di

approvare il Regolamento, di modificarlo e/o integrarlo, di individuare ulteriori Beneficiari, di individuare il numero di Azioni da attribuire a ciascuno di essi nonché di procedere alla loro assegnazione e provvedere alla redazione e/o finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano e compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazioni necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione di competenza

La competenza per la gestione del Piano spetta al Consiglio. Il Consiglio potrà discrezionalmente delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione del Piano ad uno o più suoi membri. In questo caso, ogni riferimento al Consiglio dovrà essere inteso come un riferimento a detti membri.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Consiglio ha la facoltà di apportare le modifiche da esso ritenute opportune, a proprio insindacabile giudizio, al fine di, a titolo meramente esemplificativo: (i) tenere conto di eventuali modifiche legislative; o (ii) far sì che i Beneficiari possano beneficiare, ovvero continuare a beneficiare, di normative di favore. In tal caso, il Consiglio comunicherà ai Beneficiari le suddette modifiche, entro 15 Giorni Lavorativi dall'approvazione della medesima modifica.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani.

Il Piano prevede l'attribuzione gratuita ai Beneficiari di Azioni.

Il numero complessivo massimo di Azioni da assegnare ai Beneficiari per l'esecuzione del Piano è stabilito in n. 19.000 Azioni.

L'Attribuzione delle Azioni avverrà mediante l'invio al Beneficiario di una Lettera di Assegnazione. Nella Lettera di Assegnazione la Società indicherà, altresì, al Beneficiario, le modalità per la corresponsione da parte di quest'ultimo degli ammontari da esso dovuti e necessari affinché la Società del Gruppo rilevante possa adempiere ai propri obblighi fiscali e/o previdenziali secondo quanto previsto dal Regolamento.

Il Beneficiario, entro 5 (cinque) Giorni Lavorativi successivi alla data di ricezione da parte dello stesso della Lettera di Assegnazione, dovrà (i) inviare alla Società copia della Lettera di Assegnazione, debitamente sottoscritta per accettazione, unitamente ai relativi allegati; (ii) inviare una comunicazione alla Società e all'Intermediario, ove nominato, indicando il conto corrente bancario su cui potranno essere depositate le Azioni Attribuite ad esso assegnate ("**Comunicazione di Conferma**"); e (iii) adempiere a quanto indicato nella Lettera di Assegnazione in relazione agli oneri fiscali e/o previdenziali relativi al Piano.

Le Azioni Attribuite assegnate al Beneficiario dovranno essere depositate sul conto corrente bancario indicato dal Beneficiario stesso nella Comunicazione di Conferma: (i) per quanto attiene alla Prima Tranche delle Azioni, entro 15 (quindici) Giorni Lavorativi dalla data di ricezione da parte della Società della

Comunicazione di Conferma; e (ii) per quanto attiene alla Seconda Tranche delle Azioni, entro 30 (trenta) Giorni Lavorativi dalla Seconda Data di Assegnazione.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del Piano, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi e per gli effetti dell'art. 114 *bis* del TUF, sono state determinate collegialmente dal Consiglio, che ha approvato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti la proposta di adottare il Piano, con l'astensione dell'amministratore interessato Guido Ferretti.

3.6. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84- *bis*, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

In data 4 marzo 2016, il Consiglio ha approvato la proposta di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione del Piano.

3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84- *bis*, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il piano, se negoziati in mercati regolamentati

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea e le Azioni non sono quotate in mercati regolamentati.

3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e, (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee già ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

Non applicabile, in quanto le Azioni non sono quotate in mercati regolamentati.

4. CARATTERISTICHE DELLE AZIONI ATTRIBUITE

4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compenso basato su azioni.

Il Piano prevede l'attribuzione ai Beneficiari di Azioni a titolo gratuito.

4.2. Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

In data 29 aprile 2016, l'Assemblea delibererà in merito all'approvazione del Piano.

L'attribuzione della Azioni ai Beneficiari avverrà in un unico ciclo mediante assegnazione in *due tranche*: la Prima Tranche di Azioni sarà attribuita alla Data di Prima Assegnazione, la Seconda Tranche di Azioni alla Data di Seconda Assegnazione.

4.3. Termine del piano

Il Piano si concluderà alla Data di Scadenza.

4.4. Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il Piano prevede l'assegnazione di massime n. 19.000 Azioni e non prevede un numero massimo di Azioni da assegnare in un anno fiscale.

4.5. Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*, descrizioni e condizioni di risultati

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano, si rinvia a quanto previsto nei singoli punti del presente Documento Informativo ed in particolare al paragrafo 3.4 del presente Documento Informativo.

L'attribuzione delle Azioni è gratuita ed è subordinata all'avvio delle negoziazioni delle Azioni sul mercato AIM Italia.

4.6. Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Fatto salvo quanto espressamente previsto dal Regolamento, ogni diritto inerente al Piano è personale, nominativo, intrasferibile e non negoziabile (ivi incluso *mortis causa*).

L'attribuzione della Azioni ai Beneficiari avverrà in un unico ciclo mediante assegnazione in *due tranche*: la Prima Tranche di Azioni sarà attribuita alla Data di Prima Assegnazione, la Seconda Tranche di Azioni alla Data di Seconda Assegnazione.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging*.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Piano prevede la perdita di tutte le Azioni Attribuite al Beneficiario non ancora assegnate in caso di cessazione del rapporto di lavoro per (i) morte del Beneficiario (ii) invalidità permanente del Beneficiario tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro (iii) pensionamento del Beneficiario (iv) ricezione da parte del Beneficiario di una lettera di recesso per qualsivoglia ragione dal rapporto di lavoro con la Società del Gruppo (v) consegna alla Società del Gruppo rilevante di una lettera di dimissioni da parte del Beneficiario.

Sono fatti salvi in ogni caso accordi particolari che possano essere conclusi con i Beneficiari in occasione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

4.9. Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Salvo quanto indicato in altri paragrafi del presente Documento Informativo, non sussistono altre cause di annullamento del Piano, fermo restando che, nel caso in cui successivamente all'avvio delle negoziazioni delle Azioni sul mercato AIM Italia sia lanciata un'OPA sulle medesime Azioni, ai Beneficiari sarà attribuita la Seconda Tranche delle Azioni immediatamente ed in modo da permettere ai Beneficiari di aderire alla suddetta OPA anche con riferimento alle Azioni rivenienti dalla Seconda Tranche delle Azioni.

4.10. Motivazioni relativa all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, delle azioni oggetto del Piano, disposto ai sensi dell'art. 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto precisando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Piano non prevede un riscatto delle azioni oggetto del Piano da parte della Società.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del codice civile

Non applicabile, in quanto il Piano prevede l'attribuzione gratuita di Azioni.

4.12. Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base dei termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascun strumento del piano

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti e, pertanto, non è stato ancora definito il numero di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dall'attribuzione delle azioni

Non essendovi stato alcun aumento del capitale sociale, l'attribuzione delle Azioni non determinerà alcun effetto diluitivo.

4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

4.15. Nel caso in cui le azioni non siano negoziate in mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore attribuibile

I criteri di valorizzazione utilizzati per la determinazione del valore delle Azioni sono i medesimi adottati nel contesto del processo della potenziale quotazione di Mirabello sul mercato AIM Italia.

4.16 – 4.23

Non applicabili.

4.24. PIANI DI COMPENSO BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Nome e cognome o categoria	Carica (da riportare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<p align="center"><u>Sezione 2</u></p> <p align="center">Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione:</p> <p align="center"><input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea</p> <p align="center"><input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea</p>						
Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>		
Guido Ferretti	Amministratore Delegato Caleffi S.p.A.	29 Aprile 2016	Azioni ordinarie di Mirabello Carrara S.p.A	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Note								
Alberto Adriano	Amministratore Delegato Mirabello Carrara S.p.A.	29 Aprile 2016	Azioni ordinarie di Mirabello Carrara S.p.A	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Note								
Giovanni Bozzetti	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili	29 Aprile 2016	Azioni ordinarie di Mirabello	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

			Carrara S.p.A					
Note								
Emanuela Gazza	Responsabile della funzione di <i>Investor Relations</i>	29 Aprile 2016	Azioni ordinarie di Mirabello Carrara S.p.A	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Note								