

CALEFFI



LA CASA DEI SOGNI

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

ai sensi dell'artt. 123-ter del TUF

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2017.

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

www.caleffionline.it

nella sezione "Corporate Governance"

CALEFFI S.P.A.

Via Belfiore, 24 - 46019 Viadana (MN)
Capitale Sociale Euro 8.125.227,76 i.v.
Registro Imprese MN n. 00154130207
C.F. e P.IVA IT 00154130207

Signori Azionisti,

l'Assemblea di Caleffi S.p.A. (di seguito "**Caleffi**" o la "**Società**") - convocata per il prossimo 5 maggio 2017 - sarà chiamata, tra l'altro, a deliberare in merito al punto n. 4 all'ordine del giorno:

"Relazione sulla Remunerazione 2017. Delibere inerenti e conseguenti"

In particolare, il Consiglio di Amministrazione sottopone - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 123-*ter* del TUF - al voto consultivo dell'Assemblea la prima sezione della presente Relazione sulla Remunerazione 2017 (di seguito anche "**Relazione**"), che illustra la politica di Caleffi in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti (e quadri) con responsabilità strategiche della Società e del gruppo ad essa facente capo (di seguito, il "**Gruppo Caleffi**" o il "**Gruppo**").

PREMESSA

La remunerazione - in particolare degli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche e dei Dirigenti (e quadri) con responsabilità strategiche - rappresenta uno strumento fondamentale per assicurare, da un lato, l'integrità dei meccanismi di governo societario e, dall'altro, l'efficacia delle strategie implementate in ambito aziendale, nell'ottica di favorire - e, dunque, incentivare - in un orizzonte temporale di medio periodo, la creazione di valore sostenibile per gli azionisti e, più in generale, per tutti gli *stakeholders* del Gruppo Caleffi.

La politica di Caleffi in materia di remunerazione ha, pertanto, l'obiettivo principale di attrarre al governo della propria impresa - e, conseguentemente, trattenere e motivare - persone dotate di quelle qualità personali e professionali considerate indispensabili per gestire con successo l'attività d'impresa, favorendo un allineamento degli interessi del *management* con le aspettative degli azionisti della Società nel medio periodo.

Ai sensi e per gli effetti di cui al combinato disposto degli artt. 123-*ter* del TUF e 84-*quater*, comma 1 del cd. Regolamento Emittenti Consob, la Relazione si articola in due distinte sezioni:

- SEZIONE I: illustra la politica di Caleffi in materia di remunerazione dei componenti l'organo di amministrazione della Società e dei Dirigenti (e quadri) con responsabilità strategiche del Gruppo Caleffi ("**Politica**"), nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica;
- SEZIONE II: nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche, salvo quanto diversamente disposto dall'Allegato 3A, schema 7-*bis* del cd. Regolamento Emittenti Consob, (i) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro), 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 2016, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società o dalle società controllate o collegate¹ (Cfr. allegati n. 1, 2 e 3 alla Relazione).

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

¹ La normativa vigente impone di segnalare le eventuali componenti dei citati compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziare, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

SEZIONE I

I. Procedura di adozione della Politica sulla Remunerazione Caleffi.

Ai sensi e per gli effetti del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana (“**Codice di Autodisciplina**”), a cui Caleffi aderisce, il Consiglio di Amministrazione della Società - a partire dall’esercizio 2016² - è supportato nell’adozione delle decisioni afferenti tematiche di remunerazione da un apposito comitato consiliare (il Comitato per la Remunerazione – “**Comitato**”), istituito al proprio interno, a cui sono affidate le seguenti funzioni:

- a) formulare, annualmente, al Consiglio di Amministrazione una proposta afferente all’adozione, da parte di quest’ultimo, di una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) 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;
- c) 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;
- d) con riferimento a piani di remunerazione basati su azioni, presentare al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione al loro utilizzo e agli aspetti tecnici legati alla loro formulazione e applicazione. Il Comitato, pertanto, formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine:
 - al piano di remunerazione basato su azioni ritenuto più opportuno, monitorando la concreta attuazione nel tempo dei piani approvati;
 - alla definizione dei regolamenti attuativi di tali piani di remunerazione.

² Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito, per la prima volta, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2016.

In linea con le previsioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da 2 Consiglieri, entrambi indipendenti e segnatamente :

- Mario Boselli (Presidente e componente in possesso di un'adeguata esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive);
- Roberto Ravazzoni (componente in possesso di un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria).

i cui lavori sono coordinati dal Presidente Cav. Mario Boselli sulla base del regolamento approvato.

La definizione della Politica è il risultato di un processo aziendale lineare e trasparente in cui intervengono i seguenti soggetti:

- le Direzioni Risorse Umane e Affari Legali e Societari della Società, garantendo adeguato supporto al Comitato e al Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica;
- il Comitato, istruendo e proponendo al Consiglio di Amministrazione l'adozione della Politica;
- il Collegio Sindacale, esprimendo il proprio parere sulla Politica con specifico riferimento agli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche, nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche;
- il Consiglio di Amministrazione, approvando la Politica;
- l'Assemblea degli azionisti, esprimendo il proprio parere non vincolante sulla Politica.

Il Consiglio di Amministrazione (anche per il tramite dell'Amministratore Delegato, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e l'ausilio delle competenti strutture aziendali) sovrintende all'applicazione della Politica stessa una volta adottata.

La Politica 2017 - approvata, in data 22 marzo 2017 - è posta all'esame e voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.

La Politica 2017 - illustrata nella presente sezione della Relazione - è stata definita in sostanziale continuità con quella delineata e attuata nel corso dell'esercizio 2016, sia pur

con minime differenze (di cui *infra*) riconducibili alle naturali evoluzioni delle politiche retributive.

II. Remunerazione degli Amministratori.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2389 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, inclusi quelli investiti di particolari cariche ("**Compenso Globale Massimo**"). La ripartizione del dianzi citato compenso definito dall'Assemblea viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.

In assenza di un Compenso Globale Massimo definito dall'Assemblea (ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del Codice Civile), la remunerazione (ulteriore rispetto a quella definita dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1 del Codice Civile) degli Amministratori investiti di particolari cariche è stabilita (ai sensi dell'art. 2389, comma 2 del Codice Civile) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.

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

La Politica Caleffi in materia di remunerazione degli Amministratori prevede, altresì, un rimborso, eventualmente forfettizzato, per le spese sostenute dai Consiglieri nell'esercizio del proprio ufficio (anche in caso di partecipazione ai comitati consiliari).

Amministratori non esecutivi

Oltre al citato compenso base fisso in ragione della carica di Consigliere della Società, la Politica Caleffi in materia di remunerazione degli Amministratori non esecutivi della Società (tra cui gli indipendenti) prevede che la stessa sia commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto dell'eventuale partecipazione ai comitati consiliari istituiti in seno al Consiglio. In linea con le *best practices*, tale remunerazione non è legata ai risultati aziendali ed è riconosciuta sotto forma di compenso fisso ovvero di cd. gettoni di presenza.

Amministratori muniti di deleghe gestionali: Amministratore Delegato

Per quanto concerne l'Amministratore Delegato³, la Politica Caleffi prevede che una parte significativa della remunerazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, di natura economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le seguenti linee guida:

- la componente fissa e la componente variabile sono bilanciate in funzione degli obiettivi strategici di Caleffi;
- sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- gli obiettivi di *performance* sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti e alla sostenibilità della *performance* aziendale in un orizzonte sia di medio periodo.

³Principale responsabile della gestione dell'impresa.

In particolare:

1. oltre al citato compenso base fisso in ragione della carica di Consigliere della Società (vedi supra);

la remunerazione dell'Amministratore Delegato si struttura nel seguente modo:

2. un compenso aggiuntivo fisso per la carica di Amministratore Delegato della Società;
3. un compenso variabile annuale legato alle performance del Gruppo Caleffi;
4. un trattamento di fine mandato (cd. TFM);
5. eventuali benefici non monetari;
6. un'eventuale erogazione di "*una tantum*" a completamento di progetti speciali di particolare rilevanza per la Società o per il Gruppo Caleffi.

Inoltre, alla luce di (eventuali) incarichi ricoperti nelle società del gruppo Caleffi, la remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede altresì:

7. un compenso base fisso in ragione della carica di Consigliere di società facenti parte del gruppo Caleffi;
8. un compenso aggiuntivo fisso in ragione di deleghe gestionali o particolari cariche conferite in società facenti parte del gruppo Caleffi;
9. un (eventuale) compenso sotto forma di attribuzione di strumenti finanziari in società facenti parte del gruppo Caleffi.

In caso di raggiungimento degli obiettivi sottesi all'erogazione del compenso variabile annuale (di cui al n. 3), la remunerazione dell'Amministratore Delegato – unico componente dell'organo amministrativo titolare, in quanto componente del Consiglio, di un compenso variabile – presenta le seguenti caratteristiche in termini di incidenza (i.e. peso) della componente fissa e variabile rispetto alla cd. annual total compensation:

<u>CEO</u>	<u>Peso Remunerazione</u>
Componente Fissa (n. 1 e 2)	circa 70%
Componente Variabile Annuale (in caso di massima erogazione, tenuto conto del cd. "cap" previsto)	circa 30%
TOTALE	100%

Con riferimento al compenso variabile annuale (di cui al n. 3), lo schema di incentivazione prevede che l'erogazione di tale compenso sia esclusivamente legato alla *performance* aziendale (i.e. gruppo Caleffi), sulla base di un unico parametro economico-finanziario definito in sede di budget e segnatamente l'utile lordo del gruppo Caleffi risultante dal bilancio consolidato 2017. In particolare, il compenso variabile è pari al 4% del citato utile lordo, con un cd. "cap" massimo all'incentivo erogabile pari al 40% della componente fissa (di cui ai numeri 1 e 2).

Nel caso in cui l'utile lordo sia inferiore ad euro 500 mila (i.e. condizione di accesso cd. "on/off"), non verrà erogato alcun compenso variabile.

Rispetto allo schema di incentivazione annuale adottato nel corso dell'esercizio precedente, il dianzi citato "cap" è stato elevato dal 30% al 40% della componente fissa (di cui ai numeri 1 e 2)

La definizione della remunerazione variabile a favore dell'Amministratore Delegato compete al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione (coadiuvato dai competenti uffici aziendali), sentito il Collegio Sindacale.

Ulteriori Amministratori muniti di deleghe gestionali e/o investiti di particolari cariche:
Presidente, Vice-Presidente e Consiglieri Delegati

Per quanto concerne gli ulteriori Amministratori muniti di deleghe gestionali e/o investiti di particolari cariche⁴, la Politica Caleffi prevede che la remunerazione sia strutturata nel seguente modo:

1. oltre al citato compenso base fisso in ragione della carica di Consigliere della Società (vedi supra);
2. un compenso aggiuntivo fisso per la particolare carica conferita (i.e. Presidente, Vice- Presidente, etc.);
3. un compenso aggiuntivo fisso per la delega gestionale conferita;
4. (eventuali) benefici non monetari.

Inoltre, alla luce di (eventuali) incarichi ricoperti nelle società del gruppo Caleffi, la remunerazione degli ulteriori Amministratori muniti di deleghe gestionali e/o investiti di particolari cariche prevede altresì:

5. un (eventuale) compenso base fisso in ragione della carica di Consigliere di società facenti parte del gruppo Caleffi;
6. un (eventuale) compenso aggiuntivo fisso in ragione di deleghe gestionali o particolari cariche conferite in società facenti parte del gruppo Caleffi.

Nessuna variazione è prevista rispetto allo schema di incentivazione annuale adottato nel corso dell'esercizio precedente.

⁴ Alla data della relazione, oltre all'Amministratore Delegato dott. Guido Ferretti, sono muniti di deleghe gestionali il Presidente del Consiglio di Amministrazione Giuliana Caleffi e il Consigliere con delega allo stile Rita Federici, che ricopre anche la carica di Vice-Presidente della Società.

III. Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche⁵ si struttura nel seguente modo:

1. una retribuzione fissa in qualità di dirigente/*executive* del Gruppo Caleffi;
2. un compenso variabile annuale legato alle performance del Gruppo Caleffi;
3. un'eventuale erogazione di "*una tantum*" a completamento di progetti speciali di particolare rilevanza per la Società o per il Gruppo;
4. eventuali benefici non monetari;
5. un (eventuale) compenso sotto forma di strumenti finanziari in società facenti parte del gruppo Caleffi.

In caso di raggiungimento degli obiettivi sottesi all'erogazione del compenso variabile annuale (di cui al n. 2), la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche presenta, mediamente, le seguenti caratteristiche in termini di incidenza (i.e. peso) della componente fissa e variabile rispetto alla cd. annual total compensation:

<u>Dirigente con responsabilità strategiche</u>	<u>Peso Remunerazione</u>
Componente Fissa	circa 80%
Componente Variabile Annuale (in caso di massima erogazione)	circa 20%
TOTALE	100%

⁵ Alla Data della Relazione (così come nel corso dell'esercizio 2016) non sono presenti Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Caleffi.

Con riferimento al compenso variabile annuale (di cui al n. 2), lo schema di incentivazione prevede:

- per il personale legato alle vendite e/o di supporto alle vendite

l'erogazione è legata alla *performance* aziendale (i.e. società di cui il Dirigente è dipendente), misurata su parametri economico-finanziari definiti in sede di budget e segnatamente:

1. fatturato dello specifico canale di vendita in cui il Dirigente opera;
2. marginalità dello specifico canale di vendita in cui il Dirigente opera;
3. utile lordo della Società.

In particolare, l'utile lordo della società funge da condizione di accesso cd. "on/off" all'erogazione dell'incentivo, mentre il fatturato e la marginalità dello specifico canale di vendita fungono da eventuale "meccanismo correttivo" in aumento dell'incentivo erogabile.

In caso di:

- o mancato raggiungimento della condizione di accesso cd. "on/off", il Dirigente non avrà diritto ad alcuna erogazione dell'incentivo variabile annuale;
- o raggiungimento della condizione di accesso, il Dirigente avrà diritto all'erogazione del 100% dell'incentivo variabile annuale, fermo restando il dianzi citato "meccanismo correttivo" in aumento dell'incentivo erogabile;

- per il personale non legato alle vendite (cd. staff)

l'erogazione è legata alla *performance* aziendale (i.e. società di cui il Dirigente è dipendente), misurata su un unico parametro economico-finanziario definito in sede di budget e, segnatamente, l'utile lordo della società.

In particolare, l'utile lordo della società funge da condizione di accesso cd. "on/off" all'erogazione dell'incentivo. Per tale condizione di accesso sono definite soglie di ingresso cd. "entry point".

In caso di:

- o mancato raggiungimento della soglia di ingresso cd. "entry point", il Dirigente non avrà diritto ad alcuna erogazione dell'incentivo variabile annuale;
- o raggiungimento a "target" (i.e. previsioni di budget) o superiore al "target" della condizione di accesso, il Dirigente avrà diritto all'erogazione del 100% dell'incentivo variabile annuale;
- o raggiungimento della condizione di accesso nell'intervallo ricompreso tra il cd. "entry point" e il "target", il Dirigente avrà diritto all'erogazione dell'incentivo variabile annuale definito con modalità di interpolazione lineare all'interno dell'intervallo fissato.

L'(eventuale) erogazione del compenso variabile annuale avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio 2017, purché il Dirigente sia ancora in forze al gruppo Caleffi e non sia stato oggetto di provvedimenti disciplinari (in tal caso, sarà facoltà dell'Amministratore Delegato di Caleffi autorizzare egualmente l'erogazione dell'incentivo, qualora ne sussistano i presupposti – i.e. raggiungimento degli obiettivi).

La definizione della remunerazione variabile a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche compete al Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato (coadiuvato dai competenti uffici aziendali), previo parere del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.

Lo schema di incentivazione risulta essere in linea con quello definito l'anno precedente.

IV. Remunerazione dei Quadri “con responsabilità strategiche”.

Si segnala che anche la remunerazione dei quadri “con responsabilità strategiche” (seppur non propriamente titolari del potere e/o responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e, più in generale, del gruppo Caleffi) è strutturata in maniera e con regole analoghe a quelle dei Dirigenti con responsabilità strategiche, la cui definizione non compete al Consiglio bensì all'Amministratore Delegato, con l'ausilio della Direzione Risorse Umane.

In particolare, la remunerazione si struttura nel seguente modo:

1. una retribuzione fissa in qualità di quadro del Gruppo Caleffi;
2. un compenso variabile annuale legato alle performance del Gruppo Caleffi;
3. un'eventuale erogazione di “una tantum” a completamento di progetti speciali di particolare rilevanza per la Società o per il Gruppo;
4. eventuali benefici non monetari;
5. un (eventuale) compenso sotto forma di strumenti finanziari in società facenti parte del gruppo Caleffi.

<u>Quadro con responsabilità strategiche</u>	<u>Peso Remunerazione</u>
Componente Fissa	circa 85%
Componente Variabile Annuale (in caso di massima erogazione)	circa 15%
TOTALE	100%

Con riferimento al compenso variabile annuale (di cui al n. 2), lo schema di incentivazione è analogo a quello descritto per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

V. Piano di incentivazione a medio-lungo termine.

Non è previsto alcun piano di incentivazione a medio-lungo termine.

VI. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

L'assemblea tenutasi lo scorso 29 aprile 2016 ha deliberato l'adozione di un piano di stock grant che prevede l'assegnazione, a titolo gratuito, di azioni in portafoglio della società controllata Mirabello Carrara S.p.A. ai dipendenti e agli amministratori di Caleffi e della stessa Mirabello Carrara S.p.A., designati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione - riunitosi (in pari data) successivamente alla dianzi citata Assemblea - ha dato avvio (previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e sul presupposto che il piano è subordinato all'avvio delle negoziazioni delle azioni Mirabello Carrara S.p.A. sul mercato AIM Italia) all'implementazione del piano, approvando il relativo regolamento e individuando il numero di azioni da attribuire ai beneficiari dello stesso⁶ (fermo restando che l'effettiva assegnazione è subordinata all'avvio delle negoziazioni delle azioni Mirabello Carrara S.p.A. sul mercato AIM Italia), per complessive 19.000 azioni, sulla base del ruolo, delle competenze professionali e delle responsabilità di ciascun beneficiario, in funzione della creazione di valore e salvaguardia del patrimonio aziendale.

⁶ I beneficiari del piano sono (i) indicati nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti e secondo lo schema 7 dell'allegato 3A al Regolamento Emittenti, disponibile sul sito internet www.caleffionline.it e (ii) riportati (congiuntamente alle relative azioni "assegnande") al comunicato stampa della Società diffuso in data 29 aprile 2016.

Le azioni sono assegnate per il 70% alla data di avvio delle negoziazioni e per il restante 30% a 12 mesi da tale data. Alla data della presente relazione, non si è ancora avverata la condizione sospensiva posta per l'assegnazione delle azioni.

Gli obiettivi che il gruppo Caleffi 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.

Per quanto concerne l'individuazione dei beneficiari, i criteri di assegnazione delle azioni e, più in generale, le caratteristiche del piano (anche in relazione, alle lett. h), j) e k) dello schema 7-bis dell'allegato 3A al Regolamento Emittenti) si rinvia a quanto indicato nel documento informativo (disponibile sul sito della Società www.caleffionline.it) redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 114 bis del TUF, 84-bis del Regolamento Emittenti e schema 7 dell'allegato 3A allo stesso Regolamento Emittenti.

VII. Benefici non monetari.

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

- 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 Dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio delle proprie funzioni.

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

VIII. Ulteriori precisazioni.

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 e i Dirigenti con responsabilità strategiche), si precisa che è politica del Gruppo Caleffi non stipulare, di regola, accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipato del rapporto ad iniziativa di Caleffi o del singolo.

In merito alle informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, si rimanda al paragrafo sub VII.

Si precisa, inoltre, come (i) non siano intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica; (ii) la Politica sia stata definita anche considerando informazioni relative ad altre società del segmento SMALL CAP di Borsa (cui Caleffi appartiene).

SEZIONE II

- Prima parte -

Si rimanda alla Sezione I della presente Relazione per un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo.

- Seconda parte -

Con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016, negli allegati n. 1, 2 e 3 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; (iii) Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo⁷.

Nell'allegato n. 4 alla presente Relazione è, invece, riportata l'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dai Dirigenti con responsabilità strategiche⁸ nella Società e nelle società da quest'ultima controllate.

⁷ Vedi nota n.5.

⁸ Vedi nota n.5.

Alla luce di quanto sopra esposto, qualora concordiate con la proposta del Consiglio di Amministrazione, Vi invitiamo ad esprimere il Vostro voto consultivo favorevole sulla parte della Relazione di cui alla prima sezione.

* * *

Viadana (MN), 3 aprile 2017

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Giuliana Caleffi

* * *

Allegato n. 1: Tabella con informazioni analitiche sui compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Allegato n. 2: Tabella con informazioni analitiche sui piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrativo, nonché agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Allegato n. 3: Tabella con informazioni analitiche sui piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo amministrativo, nonché agli altri dirigenti (e quadri) con responsabilità strategiche.

Allegato n. 4: Tabella con informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

ALLEGATO 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

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	2016	Bilancio 16		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			8						8		
	(III) Totale			178				6		184		
Guido Ferretti	Amministratore Delegato	2016	Bilancio 16		n.a.		n.a.				n.a.	n.a.
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			245		44				289		
	(II) Compensi da controllate e collegate			8						8		
	(III) Totale			253		44		-		297		
Rita Federici	Amministratore (Vice Presidente)	2016	Bilancio 16	160	n.a.		n.a.			160	n.a.	n.a.
Mario Boselli	Amministratore	2016	Bilancio 16	40	2		n.a.			42	n.a.	n.a.
Roberto Ravazzoni	Amministratore	2016	Bilancio 16	25	2		n.a.			27	n.a.	n.a.
Raffaello Favagrossa	Amministratore	2016	Bilancio 16	13						13		
SINDACI												
Mauro Girelli	Presidente	2016	Bilancio 16									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			29						29	n.a.	n.a.
	Presidente Collegio Sindacale			(di cui 21)								
	Organismo di Vigilanza			(di cui 8)								
	(II) Compensi da controllate e collegate			2						2		
	(III) Totale			31						31		
Renato Camodeca	Sidnaco Effettivo	2016	Bilancio 16	16						16	n.a.	n.a.
Luciana Ravicini	Sindaco Effettivo	2016	Bilancio 16	16						16	n.a.	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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno	Bonus anni precedenti	Altri Bonus
			Erogato/Erogabile	Erogato/Erogabile	
Guido Ferretti (1) Compensi dalla società che redige il bilancio	AMM. DELEGATO	Remunerazione Variabile Annuale 2016	44	-	-

ALLEGATO 3: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio*				
			Numero Tipologia str. Finanz.	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo vesting	Data Assegnazione	Prezzo mercato all'assegnazione
Guido Ferretti (1) Compensi da società controllata	AMM. DELEGATO	Piano di Azionariato per il Management (Stock Grant)	6000*	N.A.**	N.A.**	N.A.**	N.A.**

* Il Consiglio di Amministrazione - in data 29 aprile 2016 - ha individuato il numero di azioni da attribuire ai beneficiari del Piano, fermo restando che l'effettiva assegnazione è subordinata all'avvio delle negoziazioni delle azioni Mirabello Carrara S.p.A. sul mercato AIM Italia.

Alla data della Relazione, le azioni di Mirabello Carrara S.p.A. non sono quotate sul mercato AIM Italia

** Il 70% delle Azioni sarà assegnato alla data di avvio delle negoziazioni delle Azioni sul Mercato AIM Italia
Il restante 30% sarà assegnato alla data di dodici mesi successiva alla data di avvio delle negoziazioni.

**ALLEGATO 4: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO
E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

AZIONI

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	n. azioni possedute alla fine del 2015*	n. azioni attribuite da esercizio warrant nel 2016*	n. azioni acquistate nel 2016*	n. azioni vendute nel 2016*	n. azioni possedute alla fine del 2016*
Giuliana Caleffi	PRESIDENTE	CALEFFI SPA	6.314.037	-	-	-	6.314.037
Rita Federici	VICE-PRESIDENTE	CALEFFI SPA	2.296.847	-	-	-	2.296.847
Guido Ferretti	AMM. DELEGATO	CALEFFI SPA	43.750	-	-	-	43.750

AZIONI

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	n. azioni possedute alla fine del 2015*	n. azioni acquisite tramite stock option nel 2016	n. azioni acquistate nel 2016*	n. azioni vendute nel 2016*	n. azioni possedute alla fine del 2016*
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 2015*	n. warrant esercitati nel 2016*	n. warrant acquistati nel 2016*	n. warrant venduti nel 2016*	n. warrant posseduti alla fine del 2016*
Giuliana Caleffi	PRESIDENTE	CALEFFI SPA	1.262.807	-	-	-	1.262.807
Rita Federici	VICE-PRESIDENTE	CALEFFI SPA	99.369	-	-	-	99.369
Guido Ferretti	AMM. DELEGATO	CALEFFI SPA	20.000	-	10.000	10.000	20.000