



RELAZIONE SULLE
REMUNERAZIONI

2021



CAREL

Relazione sulla Remunerazione

Indice

Relazione sulla Remunerazione	3
Lettera del Presidente	6
Premessa	11
Executive summary	13
Sezione I	
Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2021	27
Sezione 2	
Compensi corrisposti nell'esercizio 2020 ai componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche	57

Lettera del Presidente

Gentili Azionisti,

in veste di Presidente del Comitato Remunerazioni sono particolarmente lieta di presentarvi, anche a nome del Consiglio, la Relazione annuale sulla Remunerazione di Carel.

Nel corso del 2020 il Management di Carel ha lavorato intensamente per tenere fede al piano strategico e alle previsioni di budget presentate agli investitori nonostante la grande complessità di mercato dovuta allo scenario di incertezza generato dalla crisi legata alla pandemia COVID-19.

In questa situazione "straordinaria" in cui lo sforzo e l'impegno richiesto alle risorse aziendali è stato e continua ad essere di portata maggiore rispetto ad un esercizio ordinario, è stato necessario porre un'attenzione particolare a rendere i compensi compatibili finanziariamente ed eticamente con i risultati ottenuti e lo sforzo richiesto.

Il 2020 è stato pertanto un anno particolarmente impegnativo anche per il Comitato Remunerazioni che ha lavorato attivamente al consolidamento dell'attuazione delle politiche programmate all'inizio della propria attività ed a definire, in uno scenario di accresciuta complessità a causa della pandemia e delle crescenti pressioni normative sulle remunerazioni, la Politica per il prossimo mandato consiliare. Uno sforzo per dotarsi di una politica retributiva sempre più equilibrata ed incentivante quale strumento di supporto per allineare e indirizzare il Management ed i dipendenti, in maniera coesa e consapevole, verso il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali.

*Una Politica che ha come elemento cardine il perseguimento di un approccio responsabile, **orientato a competenza, performance e sostenibilità**. In particolare, il crescente impegno della Società su questi obiettivi trova coerente applicazione nella Politica di Remunerazione che prevede un peso maggiore dei target connessi all'impatto delle attività aziendali sull'ambiente e agli aspetti sociali oltre che alle performance finanziarie.*

Obiettivi aziendali tesi a perseguire un "successo sostenibile" che "crei valore di lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la società". Una dimostrazione che Carel prosegue nel suo impegno a migliorare costantemente i propri sistemi retributivi in linea con le raccomandazioni contenute nel nuovo Codice di Corporate Governance e con particolare attenzione alla normativa e alle best practice di riferimento.

La Relazione mantiene l'articolazione in due sezioni principali, prevedendo, inoltre, come negli anni precedenti, un sommario introduttivo nel quale sono state riportate alcune rilevanti informazioni di contesto per una migliore comprensione delle Politiche proposte ed implementate.

Nel presentarvi la Relazione, anche a nome del Consiglio, vorrei richiamare l'attenzione sulla particolare cura prestata nella descrizione, nella prima sezione, del collegamento tra le strategie aziendali e la Politica proposta per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti apicali. Particolare grande enfasi è stata offerta, nella seconda sezione del documento, alla trasparenza informativa mediante l'illustrazione delle modalità di attuazione della Politica in vigore, con immediata indicazione dei risultati effettivamente raggiunti nell'ambito di ciascun piano e dei compensi erogati nel corso dell'esercizio.

Le linee guida della Politica di Remunerazione per il nuovo mandato consiliare

Il Consiglio di Amministrazione del 4 marzo 2021 ha approvato la Politica di Remunerazione e dei compensi corrisposti, su proposta del Comitato per la Remunerazione e che verrà portata in Assemblea per definitiva approvazione il prossimo 20 aprile, al termine di un processo istruttorio di

analisi del quadro normativo di riferimento, delle prassi di mercato nonché delle analisi di confronto retributivo effettuate con il supporto di una primaria società di consulenza in materia.

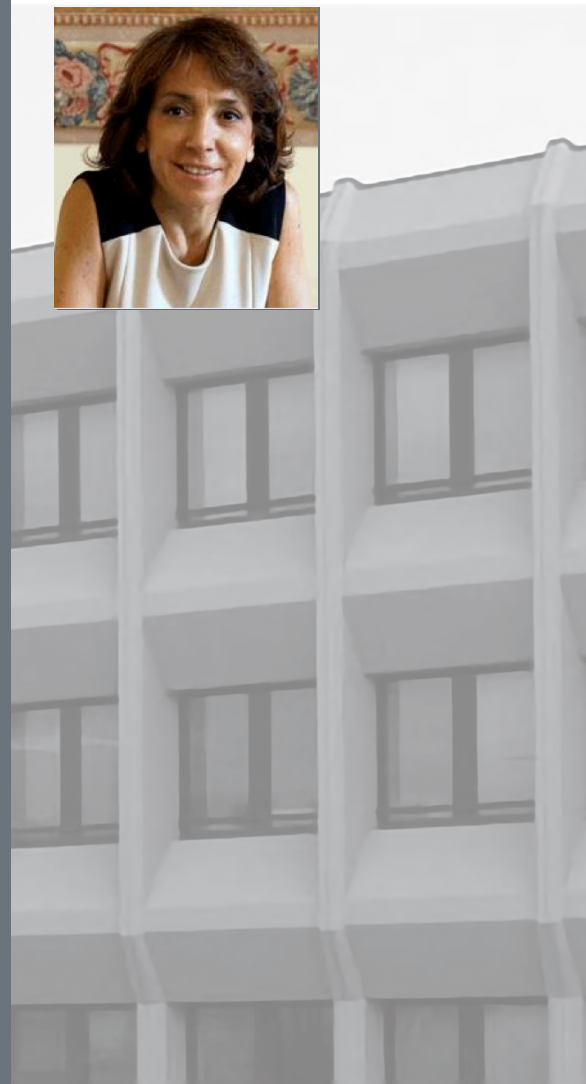
Più precisamente, il Comitato per la Remunerazione, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane della Società e l'Amministratore Delegato ha sviluppato e promosso, in continuità e coerenza, una Politica di Remunerazione basata sui seguenti principi guida:

- **Equità, Diversità e Inclusione:** valorizzare le competenze e il merito ma anche le diversità come opportunità per creare valore; attenzione al "pay-ratio" ed al perseguimento di un migliore "gender balance" come driver per una Politica sempre più equa ed equilibrata;
- **Sostenibilità:** identificazione di obiettivi di performance (finanziari e non finanziari), cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e coerenti con gli obiettivi strategici della società, finalizzati a promuoverne il successo sostenibile;
- **Competitività:** attenzione a mantenere equilibrio e coerenza con le prassi del mercato di riferimento per cariche simili e ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, attraverso analisi di benchmark condotte su un panel di aziende comparabili, per dimensioni e industry di appartenenza, a Carel; adeguato bilanciamento della componente fissa con quella variabile della retribuzione;
- **Trasparenza:** riconoscimento degli incentivi connessi alla remunerazione variabile a valle di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti e previsione di clausole di clawback in caso di comportamenti in violazione di norme aziendali, contrattuali o legali.

Nell'attuale contesto di forte sviluppo, trasformazione e innovazione strategica che Carel sta attraversando, riteniamo che tale Politica sia coerente con la visione strategica del Gruppo e confermi la valorizzazione delle persone come fondamentale fattore competitivo al fine di raggiungere obiettivi di business duraturi e sostenibili anche in linea con le aspettative di clienti ed investitori.

Una politica che risponde all'esigenza di supportare il Management dell'Azienda e i dipendenti a raggiungere obiettivi sempre più sfidanti, dotandosi di leve retributive che permettano a tutti i beneficiari di rimanere concentrati sugli obiettivi strategici e focalizzarsi ancora di più sul raggiungimento dei traguardi importanti che questa Società si è data in termini di sviluppo ed integrazione, conseguenti alla sua espansione nel mercato, attività che richiede la capacità di governare processi integrati di business con know-how specializzato e nell'ambito di una forte differenziazione geografica e socio-culturale. Il tutto in un scenario di mercato che si annuncia particolarmente complesso e incerto ancora per diverso tempo.

Inoltre, la Relazione illustra, nella sua prima sezione, la Politica pianificata sia per ciò che concerne la struttura sia in relazione ai livelli di remunerazione ed incentivazione. Alla data della presente relazione, non sono previsti nel 2021 incrementi nei livelli di compensi assegnati agli Amministratori Esecutivi ed a quelli indipendenti, fatti salvi gli incrementi deliberati a quei consiglieri ai quali sono state modificate le deleghe o perché assegnatari di particolari incarichi.



Per quanto riguarda il sistema di incentivazione proposto dal Comitato nell'ambito delle Linee Guida di Politica 2021-2025, è stato previsto che continui ad articolarsi in un **piano di breve termine** ed in un **piano di lungo termine sia di tipo azionario che monetario**. Tale sistema di incentivazione variabile supporta lo sviluppo del piano strategico dell'azienda dove gli obiettivi di sviluppo sostenibile si integrano nel modello di business adottato. Un collegamento forte della Politica con la strategia aziendale.

In particolare, il Comitato ha previsto il mantenimento, nell'orizzonte annuale, di un quadro articolato e bilanciato di obiettivi, tra loro complementari, volti a garantire la redditività dell'azienda nel suo complesso e l'efficienza operativa nei settori di business tradizionali, riflettendo nel contempo la centralità dell'impegno della Società nella tutela dell'ambiente e l'attenzione al sociale. Obiettivo primario di Carel è infatti quello di promuovere la realizzazione di un processo di transizione energetica che possa consentire, attraverso soluzioni concrete, di preservare l'ambiente tramite la riduzione di emissioni CO2 nonché di adottare politiche a sostegno della diversità ed inclusione a partire dall'attenzione al genere e all'equità.

Per quanto riguarda il piano di incentivazione a lungo termine per il vertice esecutivo e gli altri dirigenti con responsabilità strategica, che rappresenta un pilastro chiave della Politica di remunerazione di Carel, il Consiglio sottoporrà all'approvazione dell'Assemblea il nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025, con caratteristiche sostanzialmente analoghe al precedente ma con parametri di performance rivisitati prevedendo l'introduzione, per un peso complessivo pari al 20%, di specifici obiettivi di performance di sostenibilità.

Tali linee guida, compiutamente descritte nella prima sezione della presente Relazione, si applicheranno, subordinatamente alla loro approvazione in sede assembleare, per i prossimi tre anni.

Nella **seconda sezione** invece la Relazione fornisce un'indicazione dettagliata, su base individuale, delle remunerazioni effettivamente corrisposte nel 2020 ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al direttore generale e, in modo aggregato, ai dirigenti con responsabilità strategiche coerentemente alla Politica sulla remunerazione enunciata.

Ricordiamo che nel corso del 2020 il Management di Carel ha lavorato intensamente per proseguire il piano di sviluppo e crescita sostenibile presentato al Mercato nonostante la grave crisi legata al Covid-19. I risultati 2020 confermano gli importanti traguardi raggiunti in relazione agli obiettivi economici, finanziari ed operativi che la Società si è data riportando un +1,3% come crescita complessiva del Gruppo rispetto al 2019 ed una profittabilità, intesa come incidenza dell'EBITDA sui ricavi, in aumento del 3,3% rispetto a quella conseguita nell'esercizio precedente.

In particolare, per quanto riguarda la politica retributiva nel 2020 sono stati raggiunti i seguenti risultati:

- ulteriore allineamento della retribuzione di Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche al benchmark dei peers di riferimento;
- mantenimento del set di indicatori relativi agli Short Term Incentive (MBO) con adattamento dei parametri misurabili di efficienza economico/finanziaria ed ESG alla gestione della pandemia COVID-19 e dei suoi effetti sul business e l'organizzazione aziendale;
- lancio della 3° wave del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) con allargamento della platea dei beneficiari.

Ci fa piacere ricordare come Carel, fin dall'inizio del suo processo di quotazione, abbia attribuito grande

importanza al dialogo e all'interazione continua con i principali destinatari e fruitori della propria politica in materia di remunerazione, al fine di realizzare sia un costante miglioramento nell'adozione delle best practice di mercato e sia nel recepire spunti di sviluppo provenienti in particolare dagli azionisti e dai proxy advisors.

Colgo l'occasione quindi per ringraziare voi Azionisti per esservi sempre resi disponibili ad un confronto costruttivo con la Società, finalizzato a comprendere e indirizzare le reciproche esigenze.

Ricordo infine come, nel 2020, la Relazione sulla Remunerazione abbia ottenuto un'ampia percentuale di voti favorevoli (98%), a conferma dell'impegno del Comitato Remunerazioni nel proporre al Consiglio di Amministrazione gli adeguamenti ritenuti più idonei a garantire l'adozione di un modello di remunerazione allineato con le best practices nazionali ed internazionali e valorizzando nel contempo gli spunti provenienti dagli stakeholder.

Confidando che la Relazione sottoposta al vostro esame possa, ancora una volta, materializzare il costante impegno profuso in questi anni dal Comitato, anche a nome del Consiglio, vi ringrazio sin d'ora per l'adesione ed il sostegno che vorrete riservare alla Politica sulla remunerazione proposta per il nuovo mandato. Desidero infine ringraziare gli altri membri del Comitato Remunerazioni e il Collegio Sindacale per la collaborazione e il prezioso contributo che non hanno mai fatto mancare e tutto il personale della Direzione HR & Organization per aver sempre interagito con il Comitato in modo costruttivo e aperto con la costante attenzione alla ricerca di soluzioni equilibrate e condivise.

Cordialmente.

Cinzia Donalisio

*Presidente del Comitato per la
Remunerazione*





Premessa

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2021 (Sezione I) e sui compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) nel corso dell'esercizio 2020 (Sezione II) (la "**Relazione**"), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di CAREL Industries S.p.A. ("**CAREL**" o la "**Società**") in data 4 marzo 2021 ed è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 ("**Testo Unico della Finanza**" o "**TUF**") come modificato dal D.Lgs. 4/9/2019 in attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (cd. "Shareholders Rights Directive II") del Parlamento Europeo, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti ed al Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. ("**Borsa Italiana**").

Nella sua complessiva struttura espositiva, la Relazione evidenzia come, nonostante l'anno 2020 sia stato fortemente condizionato dalla rapida evoluzione della crisi pandemica dovuta al COVID-19, le incertezze ed i cambiamenti di contesto da questa generati (a livello di mercati di sbocco, piani commerciali e di prodotto, gestione delle organizzazioni centrali e estere) siano stati affrontati in modo rapido e tempestivo dal management aziendale attraverso l'adozione di politiche che non solo hanno saputo mettere in sicurezza il business e il supporto dato ai nostri clienti a livello globale ma, soprattutto nella seconda parte dell'anno, hanno consentito di recuperare il gap dei primi sei mesi portando ad una performance complessiva delle vendite addirittura in crescita rispetto a quella ottenuta nel 2019.

I principali pilastri della strategia (denominata "**Secure&Retune**") adottata nel 2020 per affrontare l'emergenza pandemica sono stati i seguenti:

- settare un unico target strategico per tutte le funzioni organizzative basato sul difendere e mettere in sicurezza il business aziendale (**One Company, One target**);
- focalizzare l'intera struttura commerciale di Gruppo sulla "vendita" senza distinzione tra mercati, canali ed applicazioni;

- investire focus ed energia a tutti i livelli (S&M, R&D e Operations) sulle applicazioni maggiormente "resilienti" ovvero quelle meno esposte agli effetti negativi della pandemia;
- rimuovere ogni tipo di ostacolo allo sviluppo di iniziative ad alto valore e a rapido ritorno nel breve termine;
- promuovere efficacemente nuove modalità di comunicazione e di digital marketing per sostenere l'azione commerciale e la relazione con i principali clienti;
- ottimizzare le performance Operations (in termini di livelli di servizio e lead times) per sostenere volumi e tipologie di produzioni totalmente in linea con le esigenze del mercato.

Ciò ha consentito di non modificare l'impianto dei sistemi di incentivazione – sia di breve (MBO) che di lungo termine (LTI) – offerti ad Amministratori Esecutivi e DRS e di registrare performance operative e gestionali di assoluto rilievo in un periodo storico caratterizzato da una forte incertezza e debolezza delle condizioni congiunturali sia a livello nazionale che internazionale.

Anche la politica di remunerazione per l'esercizio 2021 si presenta quindi in sostanziale continuità rispetto a quella approvata dall'Assemblea del 20 aprile 2020 confermando, nei suoi punti essenziali e nonostante la persistenza di significativi timori dovuti ad una crisi epidemiologica lungi dall'essere risolta, lo schema di base della politica di remunerazione adottata dalla Società nei precedenti esercizi.

A fronte di alcune minori differenze che caratterizzano il nuovo piano di incentivazione di lungo termine (LTI) rispetto a quello implementato nel 2018, si conferma infine la prevalenza del peso della componente variabile (sia di breve che di lungo periodo) nella determinazione dei pacchetti retributivi del management con l'obiettivo di allineare gli interessi di tutti gli stakeholder del Gruppo coinvolti e di perseguire, in modo sostenibile, la creazione di valore per gli azionisti.



CAREL

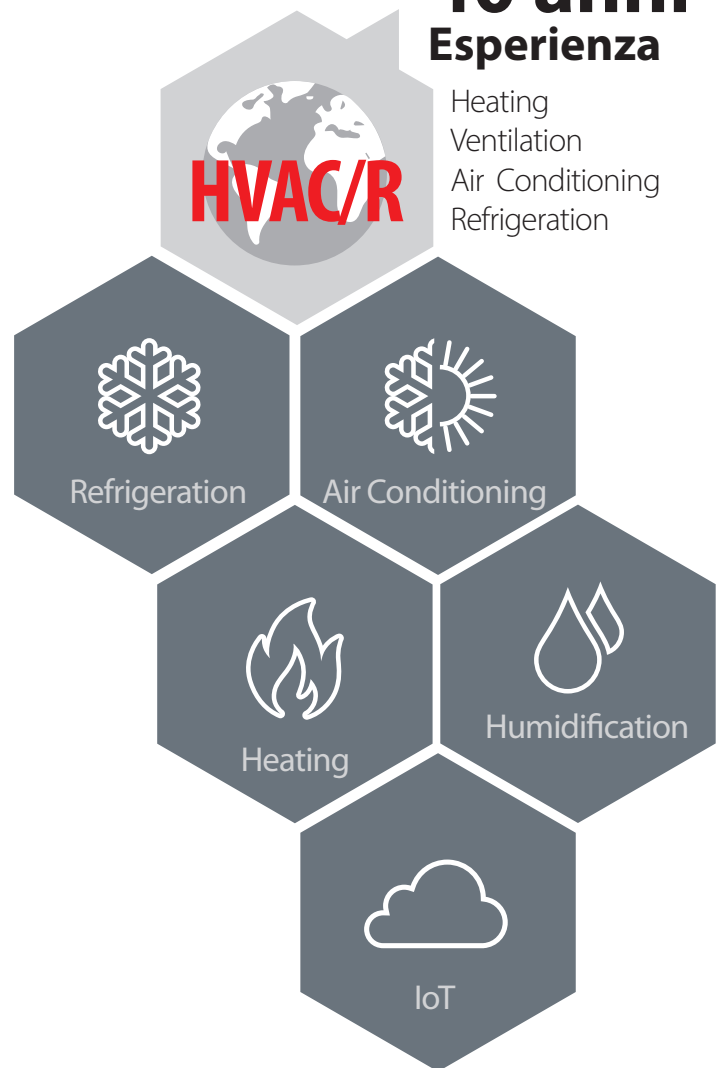
Executive summary



I DRIVER DELLA NOSTRA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La nostra esperienza nel mondo dell’HVAC/R va oltre i confini dei singoli componenti: il modo di vedere e comprendere il sistema nel suo insieme si traduce nella capacità di fornire soluzioni innovative ed efficienti, in grado di soddisfare i diversi bisogni dei nostri Clienti. Supportati da oltre 40 anni di esperienza e da una conoscenza approfondita dei diversi contesti applicativi, offriamo soluzioni integrate che migliorano l’efficienza complessiva dei sistemi – misurata in termini di energy saving - senza penalizzare funzionalità e prestazioni. Ecco perché la Sostenibilità in Carel è importante: promossa dai più alti vertici aziendali e sostenuta da tutte le funzioni organizzative, la sostenibilità diventa il «driver» di sviluppo dell’Azienda attraverso il perseguimento di obiettivi di miglioramento che riguardano l’ambiente, il sociale e la complessiva gestione operativa del Gruppo. Uno sviluppo che contribuisce in modo significativo alla creazione di Valore nel lungo periodo ed in modo sostenibile anche grazie ad una integrazione degli obiettivi ESG nel piano industriale e ad una correlazione diretta e misurabile con i sistemi di remunerazione e di incentivazione del management.

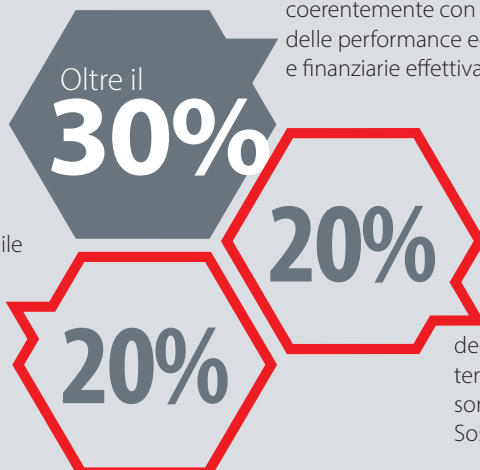
40 anni Esperienza



Evidenze chiave

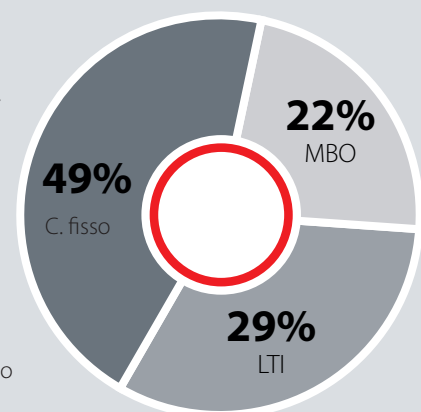
della remunerazione complessiva dell’AD è erogata in incentivi monetari di medio-lungo termine (3-5 anni) coerentemente con la sostenibilità delle performance economiche e finanziarie effettivamente conseguite.

dell’incentivo variabile annuale (MBO) dei DRS è legato ad obiettivi ESG



degli incentivi di lungo termine triennali sono legati a target di Sostenibilità.

Pay-mix CEO 2021



ABILITIAMO LA SOSTENIBILITÀ IN CONCRETO

Nel corso del 2020

Climate
Change
Program

Abbiamo aderito al programma «Climate Change» di CDP a conferma dell'impegno per affrontare le sfide del cambiamento climatico per limitarne l'impatto.

Abbiamo definito l'orientamento dell'Azienda in materia di fonti energetiche alternative e rinnovabili nonché per le tematiche di efficientamento energetico.



Abbiamo avviato e completato il processo di stakeholder engagement su un campione di 850 soggetti al fine di aggiornare l'analisi di materialità nel rispetto delle guidelines «GRI Standard».

Abbiamo avviato progetti volti ad implementare iniziative per migliorare gli ambienti di lavoro, favorire la collaborazione e la condivisione di conoscenze tra le persone e ed ottenere un miglior bilanciamento tra vita personale e vita lavorativa di ogni dipendente.

La Politica di Remunerazione è finalizzata ad orientare in modo concreto e trasparente il management verso il perseguimento di obiettivi che creino valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholder.

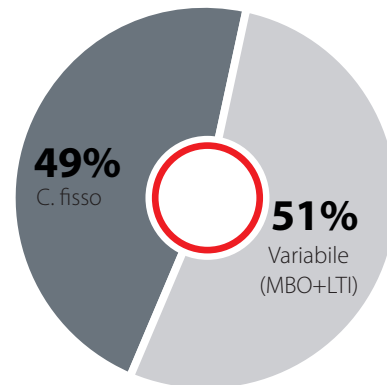
IL LEGAME TRA RISULTATI E REMUNERAZIONE

Per l'Amministratore Delegato e i DRS i livelli di remunerazione sono strettamente connessi con i risultati conseguiti sia nel breve che nel medio-lungo termine.

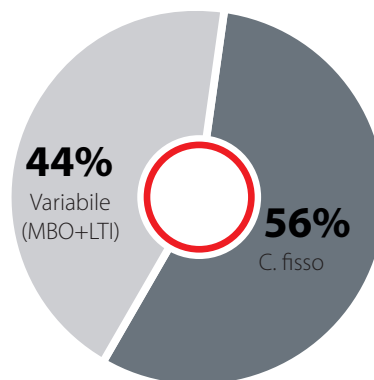


La performance complessiva viene valorizzata non solo in termini di «business achievements» ma anche in base agli obiettivi ESG effettivamente raggiunti. Il peso di questi ultimi è stato elevato al 20% del valore complessivo degli obiettivi da raggiungere (sia negli MBO che negli LTI).

Pay-mix CEO 2021



DRS 2021



MBO 2021 | CEO

OBIETTIVO	PESO	Condizione ON/OFF		
		MIN	TARGET	MAX
Group Adjusted EBITDA	45%	0	100K	150K
Group Consolidated Turnover	20%	0	40K	60K
Individual Performance target	15%	0	20K	30K
ESG target	20%	0	40K	60K
			200K	300K

È previsto un tetto massimo (Cap) all'incentivo erogabile al CEO al conseguimento delle soglie massime - in contemporanea - su tutti gli obiettivi assegnati. I risultati intermedi, sopra la soglia "minima", vengono riconosciuti per interpolazione lineare. In caso di non raggiungimento della soglia di accesso (EBIT > 0), lo schema premiale non si attiva e non vengono quindi erogati incentivi.

LTI 2021 -2025 | CEO, Amministratori Esecutivi e DRS

Il nuovo sistema LTI 2021 – 2025, soggetto ad approvazione da parte dell'Assemblea del prossimo 20 aprile con specifica delibera ai sensi dell'art.114-bis, comma 1 del decreto legislativo n.58/1998, è un pilastro chiave della politica di remunerazione oltre che un elemento fondamentale di engagement e retention a lungo termine delle persone chiave del Gruppo. Il sistema si articola nei due seguenti Piani:

PERFORMANCE CASH

Attribuzione di un incentivo monetario a fronte del conseguimento di condizioni di performance in un arco temporale di 3 anni.

PERFORMANCE SHARES

Attribuzione gratuita di azioni a fronte del conseguimento di condizioni di performance in un arco temporale di 3 anni.

I PIANI LTI 2021 - 2025

I piani "Performance Shares" e "Performance Cash" si articolano su tre cicli rolling di durata triennale con le seguenti scadenze:

1° ciclo: 2021 – 2023

2° ciclo: 2022 – 2024

3° ciclo: 2023 – 2025

Ad ogni ciclo di vesting triennale si aggiunge, in caso di conseguimento anche parziale degli obiettivi, un periodo di lock-up pari a 24 mesi così determinato:



- Per CEO ed Amministratori Esecutivi: 40% dell'importo erogato.
- Per i DRS: 20% delle azioni assegnate.
- Per i restanti beneficiari: 20% dell'importo erogato cash, 10% delle azioni assegnate.

CEO	CONDIZIONI DI PERFORMANCE	PESO	80%*	TARGET	120%**
				100%	
	EBITDA Adj. Cumulato nel triennio	50%	108k€	135k€	162k€
	Cash Conversion Adj. nel triennio	30%	65k€	81k€	97k€
	ESG Target	20%	43k€	20k€	30k€
TOT.			216k€	270k€	324k€

* Soglia minima sotto la quale il premio si annulla

** Premio massimo

DRS	CONDIZIONI DI PERFORMANCE	PESO
Cash Conversion Adj. nel triennio	30%	
ESG Target	20%	

MATURAZIONE CEO

Il **60%** del bonus maturato in relazione alla performance realizzata nel triennio (X) viene erogato per cassa nell'anno X+1.

Il **40%** del bonus maturato in relazione alla performance realizzata nel triennio (X) viene erogato per cassa nell'anno X+3 ovvero dopo un periodo di lock-up di 24 mesi.

MATURAZIONE DRS

L'**80%** del bonus maturato in relazione alla performance realizzata nel triennio (X) viene erogato in azioni nell'anno X+1.

Il **20%** del bonus maturato in relazione alla performance realizzata nel triennio (X) viene erogato in azioni nell'anno X+3 ovvero dopo un periodo di lock-up di 24 mesi.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT E TRASPARENZA

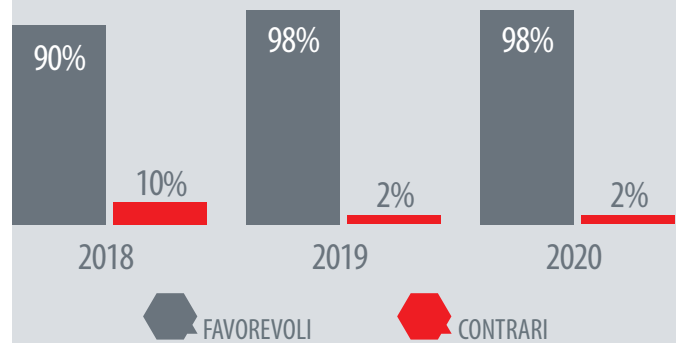
CAREL è da sempre attenta a garantire un ampio livello di trasparenza ed engagement al fine allineare gli interessi degli azionisti con quelli dei propri stakeholders.

A tale fine, abbiamo cercato di valorizzare l'opinione espressa da alcuni azionisti che avevano espresso un voto negativo in Assemblea in occasione dell'approvazione della Politica di Remunerazione 2020. In particolare, in occasione del lancio dei nuovi piani LTI 2021 – 2023, abbiamo modificato il sistema di incentivazione di lungo termine per il CEO e gli Amministratori Esecutivi passando da un piano basato su azioni ad uno che può essere basato anche su incentivi monetari.

Politica di Remunerazione e voto assembleare

STORICAMENTE LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PRESENTATE AGLI AZIONISTI HANNO RACCOLTO UN AMPIO CONSENSO FINO AD ARRIVARE, NEGLI ULTIMI DUE ANNI A SUPERARE

IL **98%** DI VOTI FAVOREVOLI.



IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ PLURIENNALE

CAREL si è impegnata a definire nel corso del 2021 il Piano di Sostenibilità che attraverso il lavoro di un team interfunzionale dedicato (ESG Team), individuerà i principali ambiti di azione, gli obiettivi di sostenibilità e gli indicatori (KPIs) atti a misurare i progressi che l'Azienda si impegnerà a perseguire nel corso dei prossimi anni.

Il Piano rappresenta quindi una roadmap al cui interno si evidenziano una serie di indicatori di natura non finanziaria che già sono stati definiti ed inclusi nei sistemi di incentivazione variabile sia di breve (MBO) che di medio-lungo termine (LTI) del CEO e dei DRS.

In particolare, citiamo:

GENDER BALANCE:



la % di donne "white collar" assunte a tempo indeterminato

Target 2021
25%

CEO Pay Ratio

RAPPORTO	ANNO	REM DIP ITA	REM CEO
1:9	2019	40.066 €	348.534 €
1:20	2020	42.618 €	846.960 €

Al fine di rappresentare in modo chiaro e trasparente le politiche di remunerazione applicate per il top management, condividiamo il rapporto tra la remunerazione totale percepita dal CEO nel 2019 e nel 2020 e la remunerazione media percepita dai dipendenti delle società italiane del Gruppo nel medesimo periodo.

NdR. calcolato come retribuzione fissa lorda, variabile di breve periodo e LTI primo ciclo stimato a valore azioni sulla base del prezzo medio 11/01/2021 -12/02/2021.

PIANO DI SOSTENIBILITA'

Impegno a sviluppare un approccio integrato, sistematico e controllato



Cambiamento nella cultura aziendale e nei comportamenti



Risorse destinate (finanziarie e non finanziarie)

ENVIRONMENT:



Riduzione di emissioni di tCO₂ – year – prodotte nei plant produttivi del Gruppo

Target 2021
4%



LA POLITICA DI REMUNERAZIONE CAREL 2021 IN SINTESI



Retribuzione fissa (RAL + Compensi)

Definita in coerenza con la complessità, le effettive responsabilità e l'esperienza richiesta dal ruolo, monitorando il mercato retributivo esterno di riferimento e considerando le performance individuali conseguite.

Finalità

Deve essere in grado di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse dell'Azienda.

PRESIDENTE	250.000 €
VICEPRESIDENTE	180.000 €
CONS. ESECUTIVO	100.000 €
CEO	450.000 €
DG	282.000 €
DRS*	173.000 €

*(dato aggregato medio)



Bonus variabile di breve (MBO)

Legato a obiettivi di performance, definiti ex-ante, di natura economico-finanziaria, gestionale e di Sostenibilità:

- EBITDA Consolidato – peso 45%
- Fatturato Consolidato – peso 20%
- Obiettivo perform. Individuale -15%
- ESG – peso 20%

Bonus CAP: previsto per tutti al 150% del nominal value.

Finalità

Collega in modo chiaro e diretto la retribuzione con le performance conseguite allineando comportamenti ed azioni agli obiettivi strategici di breve termine dell'Azienda.

CEO	200.000 €
DG	100.000 €
DRS*	61.250 €

*(dato aggregato medio)



Bonus variabile di lungo (LTI)

Il Sistema LTI di Carel si articola su due piani distinti:

- Performancer Share
- Performance Cash

I due piani sono sostanzialmente simili e si differenziano solo per l'erogazione del bonus in caso di raggiungimento degli obiettivi pluriennali.

Bonus CAP: pari al 120% del numero di azioni o dell'incentivo monetario assegnato in sede di definizione del premio.

Vesting: tre cicli triennali rolling (2021-2023, 2022-2024, 2023-2025).

Finalità

Garantire comportamenti volti ad assicurare una performance sostenibile nel medio – lungo termine.

Condizioni di performance:

- EBITDA adj. cumulato nel triennio – peso 50%
- Cash conversion adj./Fatt.Region-Country – 30%
- ESG target – 20%

Lock-up: della durata di 2 anni su quota parte delle azioni o dell'incentivo monetario assegnato al termine del ciclo triennale.

Altri elementi

Benefit

Nell'ottica del modello di "Total Reward" applicato dall'Azienda, offriamo benefici aggiuntivi di natura, previdenziale, sanitaria e legati alla mobilità

Finalità

Integrano i salary package in ottica di miglior attrattività e retention preventive.

Patti di non concorrenza

Accordi individuali che possono variare in funzione della durata e dell'ampiezza del vincolo dietro pagamento di un corrispettivo monetario in % sulla RAL.

Finalità

Proteggere gli interessi della società verso forme di competizione sleale.

Retention/discretionary bonus

AD, Amministratori Esecutivi e DRS non sono destinatari di forme di remunerazione discrezionale che possono essere esclusivamente rivolte al resto della popolazione aziendale.

Finalità

Premiare attraverso bonus "una tantum" di natura discrezionale i dipendenti che ottengono risultati particolarmente brillanti nel perseguire gli obiettivi di business aziendali.

Severance payment

Non vengono applicati accordi individuali ex-ante al fine di disciplinare il trattamento economico a chiusura del rapporto di lavoro o in caso di cessazione della carica di amministratore.

Finalità

Muoversi sempre in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e nel rispetto di leggi e contratti collettivi ove applicati.

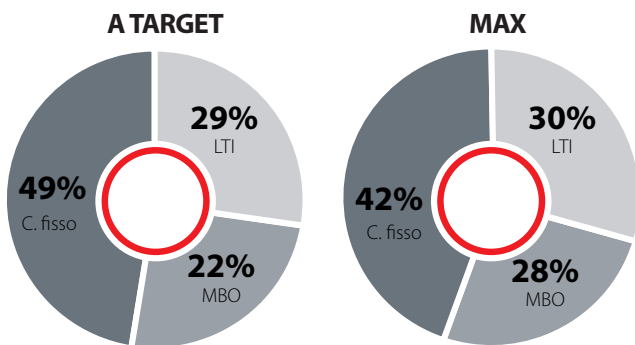
Pay for Performance

Il pacchetto retributivo dell'AD, degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche e dei DRS è così caratterizzato:

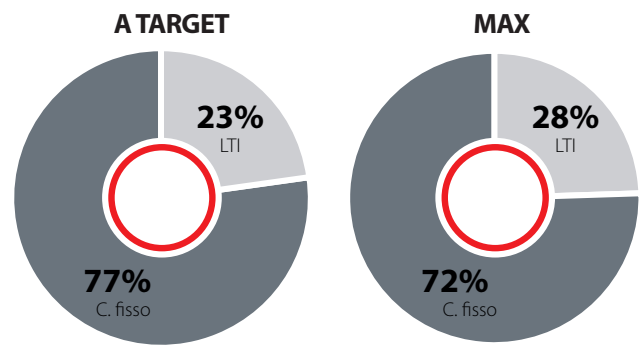
- Una quota significativa è correlata al raggiungimento di risultati definiti ex-ante.
- La remunerazione variabile di breve è corrisposta sotto forma monetaria.
- La remunerazione variabile di medio-lungo termine può essere corrisposta in azioni o in forma monetaria per AD, DRS e amministratori esecutivi. In entrambi i casi, una quota parte del premio – se dovuto – è soggetta a vincoli di lock-up.

PAY MIX

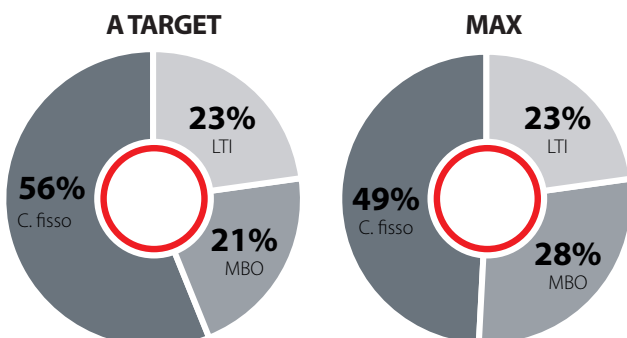
Performance a target e massimo CEO



Performance a target e massimo Amministratori esecutivi



Performance a target e massimo DRS (dato medio aggregato)







CAREL

Sezione I

Politica in materia di remunerazione
per l'esercizio 2021



Principi e destinatari della politica

La politica di remunerazione adottata dal Gruppo CAREL (la “**Politica di Remunerazione**”) continua ad avere come elemento cardine il perseguimento di un **approccio responsabile, orientato a competenza, performance e sostenibilità**. In particolare, il crescente impegno della Società su questi obiettivi trova coerente applicazione nella Politica di Remunerazione che prevede un peso maggiore dei target connessi all’impatto delle attività aziendali sull’ambiente e agli aspetti sociali oltre che alle performance economico-finanziarie.

La Politica di Remunerazione è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nell’azienda.

La Politica di Remunerazione adottata dal Gruppo CAREL si pone inoltre l’obiettivo di motivare il management a conseguire, in modo duraturo e sostenibile, obiettivi di performance operativi che siano coerenti con la cultura ed i valori della Società ed è rivolta, in un mercato altamente competitivo, ad attrarre e trattenere le persone di maggior talento ed in grado di contribuire in modo più significativo al raggiungimento dei target di business aziendali.

Tale Politica, anche attraverso uno stretto e concreto legame tra retribuzione variabile da un lato e performance, sia individuali che di Gruppo, dall’altro, si ispira ai seguenti principi:

- **Equità, Diversità ed Inclusione**

I livelli di retribuzione del management sono volti a valorizzare le competenze ed il merito ma anche le diversità come significativa opportunità per creare valore: ecco perché è stata posta una grande attenzione al “pay ratio” ed al perseguimento di una migliore “gender balance” come driver di una politica sempre più

equa e sostenibile.

- **Sostenibilità**

L’identificazione di obiettivi di performance (finanziari e non finanziari), cui è legata l’erogazione dei sistemi premiali adottati da CAREL, avviene in modo coerente con gli obiettivi strategici della Società e al fine di promuoverne il successo sostenibile. Tali sistemi premiali, sia per quanto attiene i piani di incentivazione monetari che per quelli azionari, si sviluppano su archi temporali pluriennali, in assoluto allineamento con il profilo di rischio della Società e con l’obiettivo di accrescere il valore nel tempo per gli investitori e per tutti gli stakeholder del Gruppo.

- **Competitività**

La Politica di Remunerazione è in grado di attrarre, trattenere e motivare le risorse chiave per l’organizzazione, riconoscendo che le persone sono fondamentali per raggiungere gli obiettivi strategici che la Società si pone nel breve quanto nel lungo termine. I livelli retributivi sono pertanto definiti sulla base delle migliori prassi di mercato, in relazione alle reali competenze e conoscenze possedute ed in coerenza con le performance conseguite, in continuità, nel tempo.

- **Trasparenza**

La Società si è dotata di un sistema di governance chiaro e sempre aperto e disponibile ad offrire un’informativa sulla remunerazione del management improntata alla massima trasparenza.

Destinatari

La Politica di Remunerazione si applica ai componenti del Consiglio di Amministrazione, sia esecutivi che non esecutivi e indipendenti, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) del Gruppo.

Risultato del voto assembleare, azioni di miglioramento intraprese e novità introdotte nella politica di remunerazione 2021

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 20 aprile 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ha approvato la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 descritta nella Sezione I della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicata nel 2020, con una percentuale di voti favorevoli del 98,436% dei partecipanti.

La votazione ha visto una larga maggioranza a favore, premiando di conseguenza la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020.

In occasione della sottoposizione della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021 all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 20 aprile 2021, in continuità con quanto già fatto nel corso degli anni precedenti, la Politica di Remunerazione è stata oggetto di ulteriori miglioramenti, prestando ancora più attenzione all'allineamento della remunerazione alle performance aziendali, al bilanciamento dei pay mix ed alla sostenibilità di lungo periodo, prevedendo indicatori di natura ESG anche all'interno dei nuovi piani LTI, sia shares che cash, nell'obiettivo di valorizzare la posizione assunta da alcuni azionisti che avevano espresso un voto negativo in

Assemblea in occasione dell'approvazione della Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2020.

In particolare, tra i beneficiari del nuovo piano LTI cash 2021 – 2025 sono stati ricompresi il CEO e gli Amministratori Esecutivi.

Il nuovo piano di incentivazione variabile di lungo termine basato su azioni sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 20 aprile 2021.

La Politica di Remunerazione 2021 descritta nella presente Sezione I: (i) recepisce inoltre le principali novità introdotte dalla Consob in materia di trasparenza delle remunerazioni attraverso le modifiche apportate al Regolamento Emittenti con delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 volte ad allineare la regolamentazione secondaria alle previsioni della c.d. Shareholder Rights Directive 2 e ad apportare agli schemi di disclosure ulteriori affinamenti alla luce dell'evoluzione della prassi del mercato nella trasparenza delle remunerazioni; e (ii) prende in considerazione le indicazioni di cui al nuovo Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana.

Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti e politica di remunerazione

Tutti i dipendenti del Gruppo (*white collars*) vengono annualmente coinvolti in processi di valutazione strutturati volti a determinare, attraverso un indicatore denominato KPS (Key People Score), il contributo offerto dal singolo collaboratore al raggiungimento degli obiettivi di business aziendali, misurandone la potenziale criticità in termini di *skills* e conoscenze possedute e stimando l'eventuale difficoltà nel reperire dei validi sostituti sul mercato in caso di dimissioni.

Il processo di valutazione "KPS" influenza di conseguenza le politiche di remunerazione applicate in funzione del valore apportato dal collaboratore (retribuzione fissa) e della performance effettivamente conseguita rispetto agli obiettivi assegnati (retribuzione variabile).

Inoltre, ad inizio del 2021, la Società ha avviato un progetto di "*pay design and modeling*" con l'obiettivo di avere un approccio maggiormente strutturato ma "agile" alla gestione delle politiche di remunerazione attraverso misurazioni più oggettive del posizionamento retributivo, interno e rispetto al mercato, dei dipendenti.

Tali misurazioni, grazie ad un "*Payband Tool*" di supporto, consentiranno di sviluppare un sistema di leveling aziendale pratico e veloce e forniranno un'analisi dettagliata della deviazione di ogni dipendente rispetto

alla struttura retributiva coerente con il proprio specifico profilo professionale, identificando i motivi dei possibili scostamenti e definendo dei piani specifici d'azione per recuperare eventuali gap.

Le analisi effettuate sotto il profilo delle complessive remunerazioni erogate andranno poi accompagnate, per i profili di maggior *performance* e talento, a processi di valutazione del potenziale a valle dei quali verranno definiti i piani di successione verso le posizioni apicali, piani di sviluppo e formazione adeguati e, sia in ottica di *retention* che di valorizzazione delle migliori professionalità, percorsi di carriera allineati con le aspettative dei dipendenti coinvolti.

Nella determinazione della Politica di Remunerazione, la Società ha quindi tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti come sopra descritte, prevedendo che anche per l'Amministratore Delegato, i DRS e, più in generale, il top management aziendale, la retribuzione sia commisurata, per la parte fissa ed in una logica di Total Rewarding, al ruolo ed alle responsabilità ricoperte e, per la parte variabile, al contributo dato alla Società in termini di risultati effettivamente raggiunti rispetto agli obiettivi, sia di breve che di medio lungo termine, assegnati.

Governance

La definizione della Politica di Remunerazione della Società è il risultato di un processo di governance trasparente e strutturato che, in linea con le indicazioni normative e le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana, vede il fattivo coinvolgimento, a diverso titolo, dei soggetti di seguito elencati:

- Comitato per la Remunerazione;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Assemblea degli azionisti;
- Direzione Risorse Umane;
- Esperti indipendenti.

Tali soggetti sono altresì coinvolti nell'eventuale revisione della Politica di Remunerazione.

La Politica di Remunerazione si sviluppa secondo il processo di seguito descritto.

Il Comitato per la Remunerazione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni consultive e di indirizzo ed avvalendosi delle attività di analisi e del supporto fornito dalla Direzione Risorse Umane, formula al Consiglio di Amministrazione una serie di proposte in relazione alla struttura ed ai contenuti della Politica di Remunerazione e – unitamente al Consiglio stesso – monitora la corretta attuazione della Politica avvalendosi anche delle funzioni aziendali competenti, anche ai fini dell'eventuale revisione della stessa.

Il Collegio Sindacale, verificandone la coerenza con la più generale politica adottata dalla Società in materia di remunerazioni, viene chiamato ad esprimere il proprio parere sulle proposte presentate in particolare per quanto riguarda gli amministratori investiti di particolari cariche (ai sensi dell'art. 2389 del c.c.).

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la Politica di Remunerazione, la propone quindi all'Assemblea degli Azionisti della Società che, a partire dall'anno 2020 ed in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs .49/2019 (adottato in attuazione della "*Shareholder Rights Directive II*"), si esprime nel merito con voto vincolante per quanto riguarda la "Sezione I" relativa alla Politica di Remunerazione e, con voto consultivo, per quanto attiene la "*Sezione II*" relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio precedente.

La definizione della Politica di Remunerazione avviene, da un lato, attraverso l'analisi ed il periodico monitoraggio delle prassi retributive ed incentivanti del mercato e, dall'altro, attraverso le valutazioni effettuate circa gli effetti delle Politiche di Remunerazioni approvate negli anni precedenti.

In generale, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale, con il supporto della Direzione Risorse Umane, sovrintendono all'applicazione della Politica una volta approvata ed adottata e sono responsabili della corretta attuazione della stessa.

Comitato per la remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione svolge un ruolo fondamentale nel supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione, supervisione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione del Gruppo e nel progettare piani di incentivazione, azionari e monetari, sia di breve che di medio e lungo termine.

Il Comitato, in ossequio alle raccomandazioni contenute nel Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana, è investito infatti di funzioni consultive e di indirizzo nei confronti del Consiglio di Amministrazione con particolare riferimento alla determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, di quelli investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) del Gruppo.

Le competenze del Comitato includono nello specifico:

- esaminare e formulare eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla politica retributiva per gli Amministratori Esecutivi, per quelli investiti di particolari cariche, per i componenti dell'organo di controllo e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS);
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la complessiva coerenza, la sostenibilità economica e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione adottata;
- supportare la definizione nonché verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono collegati i sistemi di incentivazione, sia di breve che di lungo termine, degli Amministratori Esecutivi, di coloro che sono investiti di particolari cariche e dei DRS;
- valutare e formulare eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione di piani di incentivazione azionaria, *stock option* o similari in grado di indirizzare l'azione del *management* e fidelizzandone la presenza di lungo termine all'interno del Gruppo.

Il Comitato è dotato di un proprio regolamento interno in base al quale si dispone la frequenza con cui il Comitato stesso si riunisce ovvero ogni qualvolta sia richiesto per adempiere alle incombenze del proprio mandato, ogni

qualvolta il Presidente lo ritenga necessario o quando ne faccia motivata richiesta un componente del Comitato o il Presidente del Collegio Sindacale. La frequenza minima è stabilita in una riunione all'anno ovvero in occasione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei DRS nonché su eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni.

Alle riunioni del Comitato è invitato anche il Collegio Sindacale. In conformità a quanto previsto dalla Raccomandazione 26 del Codice di *Corporate Governance*, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

1. Composizione

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione, che ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta relativa all'approvazione della Politica di Remunerazione 2021, è composto dai seguenti consiglieri non esecutivi e indipendenti:

- **Cinzia Donalisio**, Presidente.
- **Marina Manna**, componente.
- **Giovanni Costa**, componente.

Tutti i membri del Comitato si distinguono per avere una lunga e consolidata esperienza nonché una specifica competenza in materia economica - finanziaria e di politiche retributive, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della loro nomina.

2. Attività

Nel corso del 2020, il Comitato per la Remunerazione si è riunito 9 volte: a causa delle restrizioni dovute alla pandemia COVID-19 ed alle misure sanitarie di sicurezza messe in atto per minimizzare i rischi di contagio, solo 3 riunioni del Comitato si sono svolte in presenza mentre

le restanti si sono svolte in teleconferenza. I componenti del Comitato hanno partecipato alla totalità delle riunioni pianificate mentre nessun Amministratore Esecutivo è stato coinvolto in incontri in cui sono state formulate proposte relative alla propria remunerazione. Il Collegio Sindacale, invitato alle riunioni del Comitato, è stato presente a tutte le riunioni svolte.

Il Direttore Risorse Umane di Gruppo ha partecipato a tutte

le riunioni del Comitato per la Remunerazione in qualità di Segretario, inviando le convocazioni alle suddette riunioni e verbalizzandone i contenuti ed i temi trattati a conclusione di ciascuna.

L'attività svolta dal Comitato, coadiuvato e supportato dalla Direzione Risorse Umane del Gruppo, ha riguardato in particolare i seguenti ambiti:

Attività svolte dal Comitato Remunerazione	Periodo di svolgimento
Analisi e formulazione di proposte di adeguamento retributivo per l'Amministratore Delegato ed i DRS.	Gennaio 2020
Verifica del livello di conseguimento effettivo degli obiettivi qualitativi (ESG) inclusi nei piani di incentivazione di breve termine (MBO) 2019 in particolare per l'Amministratore Delegato, i DRS e l'Internal Auditor	Febbraio 2020
Esame della "Politica di Remunerazione" che, dopo parere favorevole del Comitato medesimo, la Società ha redatto nella relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, sottoponendola successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea.	Febbraio 2020
Analisi di eventuali correttivi da apportare alle "MBO Guidelines 2020" a seguito dell'impatto del COVID-19 sul <i>business</i> aziendale.	Aprile/Maggio 2020
Definizione della struttura, dei pesi e degli obiettivi degli MBO 2020 per quanto riguarda in particolare AD, DG, IA e DRS.	Maggio 2020
Analisi degli esiti del voto assembleare per quanto riguarda la Sezione I (voto vincolante) e la Sezione II (voto consultivo) della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti	Maggio 2020
Analisi di eventuali " <i>adjustments</i> " da apportare al piano <i>ongoing</i> LTI rispetto agli obiettivi di performance post COVID-19	Giugno 2020
Studio di ipotesi di adozione dei nuovi Piani LTI per il periodo 2021 – 2025	Settembre 2020
L'elaborazione di osservazioni e linee di indirizzo circa la politica di " <i>staffing</i> " del quadriennio 2021-2024 nel rispetto degli obiettivi di " <i>Gender Equality</i> " aziendale	Novembre 2020
Formulazione di una proposta di revisione salariale per l'AD da attuarsi a partire dall'anno 2021	Dicembre 2020

Consiglio di amministrazione

Alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione della Società è così composto:

- Presidente Esecutivo: **Luigi Rossi Luciani**.
- Vice Presidente Esecutivo: **Luigi Nalini**.
- Amministratore Delegato: **Francesco Nalini**.
- Consigliere Esecutivo: **Carlotta Rossi Luciani**.
- Consigliere Non Esecutivo Indipendente: **Cinzia Donalisio**.
- Consigliere Non Esecutivo Indipendente: **Marina Manna**.
- Consigliere Non Esecutivo Indipendente: **Giovanni Costa**.

Al Consiglio di Amministrazione, quale principale organo amministrativo della Società, è assegnata la competenza di definire ed approvare annualmente la Politica di Remunerazione sulla base delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione. La Politica di Remunerazione è elaborata dall'organo di amministrazione, attraverso una procedura trasparente.

Il Consiglio approva annualmente la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, la sottopone all'Assemblea ai sensi e nei limiti di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF e assicura l'attuazione della Politica di Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, è chiamato ad approvare eventuali compensi basati su sistemi di incentivazione azionari di medio-lungo termine sottoponendoli all'Assemblea degli Azionisti per la definitiva approvazione e garantendone successivamente la corretta attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

Collegio sindacale

Nel processo di definizione della Politica di Remunerazione un ruolo essenziale viene svolto dal Collegio Sindacale il quale esprime pareri e commenti circa la remunerazione assegnata agli Amministratori, in particolari di quelli investiti di particolari cariche, in base a quanto previsto dall'art. 2389 c.c.

Il Collegio Sindacale è inoltre chiamato a verificare che vi sia coerenza tra i salari ed i compensi corrisposti e la Politica generale adottata dalla Società in materia di remunerazioni.

Alla data della presente Relazione, il Collegio Sindacale si compone dei seguenti membri:

- Presidente: **Saverio Bozzolan**.
- Sindaco effettivo: **Claudia Civolani**.
- Sindaco effettivo: **Paolo Ferrin**.
- Sindaco supplente: **Giovanni Fonte**.
- Sindaco supplente: **Fabio Gallio**.

Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori ai sensi degli artt. 2364, primo comma, n. 3 e 2389, terzo comma, del codice civile.

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella Sezione I della relazione, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-*bis* e 3-*ter*, del TUF, introdotti dal D. Lgs. n. 49/2019, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata in occasione dell'approvazione del bilancio ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del codice civile.

Inoltre, l'Assemblea delibera sugli eventuali compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

La Sezione II della relazione, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del TUF, come introdotto dal D. Lgs. n. 49/2019, è invece sottoposta al voto solo consultivo e non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti, la quale è tenuta ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla stessa.

La Politica di Remunerazione è sottoposta al voto dei soci con la cadenza richiesta dalla durata della politica e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima.

Con riguardo alle modifiche alla Politica di Remunerazione, nella relazione che ha accompagnato il d.lgs. 49/2019, il legislatore italiano ha indicato che le modifiche della

politica da sottoporre a nuova votazione sono diverse da quelle formali o meramente redazionali, così precisando che occorre che la modifica riguardi il contenuto della politica stessa. In aggiunta, ai fini della necessità di sottoposizione a un nuovo voto, la Consob ha chiarito che occorre che la modifica del contenuto della politica riguardi aspetti di cui era stata fornita una rappresentazione nella politica precedentemente approvata ovvero l'introduzione di nuovi aspetti, cosicché la politica precedentemente approvata non possa ritenersi più rappresentativa della politica effettivamente in essere e sia pertanto necessaria una nuova espressione dei soci.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al relativo voto, la Società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti, espressione con cui, secondo la Consob, ci si riferisce alle scelte già compiute dalla società in materia di politica di remunerazione, che potrebbero anche essere state ispirate alle prassi di mercato, quali quelle raccomandate dai codici di comportamento a cui la società dichiara di aderire. Nel verificarsi di tale ipotesi, la Società è tenuta a sottoporre al voto assembleare una nuova Politica di Remunerazione al più tardi in occasione della successiva Assemblea convocata ai sensi dell'art.2364, comma 2, c.c.

Esperti indipendenti

Nell'ambito della sua attività consultiva e propositiva, il Comitato per la Remunerazione si avvale di una molteplicità di analisi di mercato realizzate anche da esperti esterni indipendenti. Questi ultimi forniscono infatti studi e ricerche relative alle tendenze, alle prassi ed ai livelli retributivi su benchmark di mercato riferiti a società ritenute comparabili per dimensione, modelli

di business e settori di appartenenza (cd. "Peer Group") e con l'obiettivo di monitorare l'adeguatezza delle remunerazioni del top management. Anche nel 2021, in continuità con quanto fatto negli anni passati, CAREL si avvarrà della collaborazione e del supporto della società di consulenza MERCER Italia.

Remunerazioni e compensi corrisposti

L'art. 22 dello Statuto sociale prevede che: (i) a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso fisso annuo per indennità di carica, determinato complessivamente dall'Assemblea e ripartito dal Consiglio stesso tra i propri membri, anche in dipendenza della partecipazione agli eventuali comitati costituiti dal Consiglio al proprio interno; (ii) oltre al compenso annuo per indennità di carica, il Consiglio di Amministrazione può riconoscere – ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile, e previo parere del Collegio Sindacale – una remunerazione agli amministratori investiti di particolari cariche, entro il limite massimo eventualmente determinato in via preventiva dall'Assemblea; e che (iii) agli amministratori spetta altresì il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, secondo modalità e criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione della Società anche per il 2021 si compone dei seguenti elementi:

- Emolumenti in termini di compenso per la carica di amministratore (nella capogruppo o in società collegate).
- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile di breve termine (MBO).
- Retribuzione variabile di lungo termine (LTI).
- Benefits.

Tali elementi costituiscono in modo combinato e differenziato, a seconda della posizione ricoperta, i pacchetti retributivi dei membri del Consiglio di Amministratore, sia esecutivi che indipendenti, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La tabella di seguito riportata presenta i diversi elementi retributivi che compongono la remunerazione complessiva dei beneficiari sopra elencati:

	Elementi del pacchetto retributivo				
	Emolumento	RAL	MBO	LTI	Benefit
Luigi Rossi Luciani , Presidente esecutivo	•			•	•
Luigi Nalini , Vice Presidente esecutivo	•			•	•
Francesco Nalini , Amministratore Delegato	•	•	•	•	•
Carlotta Rossi Luciani , Amministratore Esecutivo	•			•	•
Cinzi Donalisio , Amministratore Indipendente	•				
Giovanni Costa , Amministratore Indipendente	•				
Marina Manna , Amministratore Indipendente	•				
Direttore Generale	•	•	•	•	•
Dirigenti con responsabilità strategiche	•	•	•	•	•

Come sottolineato in premessa, la Politica di Remunerazione del Gruppo CAREL si propone di raggiungere le seguenti principali finalità:

- allineare gli interessi tra azionisti e *top management* anche attraverso una solida “connessione” tra la Politica di Remunerazione ed i risultati di business ottenuti;
- attrarre, trattenere e motivare le risorse ritenute più importanti per il raggiungimento degli obiettivi di crescita e sviluppo che la Società si pone;
- perseguire gli interessi di lungo termine e di sostenibilità della Società tenendo conto delle complessive remunerazioni corrisposte e delle condizioni di lavoro offerte alla totalità dei dipendenti.

Sotto quest’ultimo profilo, la Società, consapevole delle particolari circostanze create a seguito della crisi dovuta alla diffusione del COVID-19, ha promosso nel corso del 2020 una serie di iniziative rivolte a supportare e sostenere i lavoratori nello svolgimento della loro attività lavorativa. Tra queste, in termini di maggior significatività, si evidenziano:

- l’adozione nei luoghi di lavoro di stringenti protocolli di prevenzione e sicurezza in linea con le raccomandazioni delle autorità sanitarie nazionali;
- la sottoscrizione di una polizza assicurativa “COVID-19” a copertura dei costi e delle spese da sostenere in caso di contagio;
- l’attivazione, in misura intensiva e compatibilmente con la tipologia di mansione svolta, di regimi di lavoro in modalità “*smartworking*”;
- il mantenimento di tutte le politiche di *salary review* e di premialità approvate precedentemente alla diffusione della pandemia;
- l’assegnazione di strumenti e corredi informatici idonei a consentire a tutti i lavoratori di poter lavorare e comunicare da remoto;
- il rinforzo delle politiche di *welfare* già in precedenza adottate (borse di studio, sussidi all’*education*, contributi per l’infanzia, etc...) al fine di sostenere ulteriormente i dipendenti e le loro famiglie;
- la conferma dei programmi di formazione sviluppati a favore dei dipendenti attraverso modalità di *digital*

e-learning, webinar e/o eventi appositamente dedicati.

La Politica di Remunerazione del Gruppo CAREL viene proposta per l’esercizio 2021 e ha pertanto durata annuale.

L’Assemblea convocata per il 20 Aprile 2021 per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 sarà chiamata, tra l’altro, a rinnovare il Consiglio di Amministrazione e quindi ad approvare, ai sensi dell’art. 22 dello Statuto, il compenso lordo annuo fisso complessivo dei suoi componenti, sulla base della proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione uscente, anche alla luce delle indicazioni e raccomandazioni fornite dal Comitato per la Remunerazione, che prevede di confermare il compenso complessivo deliberato dall’Assemblea degli Azionisti del 29 marzo 2018, pari a euro 850.000 lordi annuali (comprensivo dei compensi riconosciuti ai membri dei comitati interni nominati dal Consiglio), restando inteso che i compensi fissi e variabili a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche saranno determinati dal nuovo Consiglio di Amministrazione, sentiti il Comitato per la Remunerazione ed il Collegio Sindacale, nel rispetto dei criteri determinati dalla Politica di Remunerazione adottata dalla Società. Le linee guida di cui alla Politica di Remunerazione 2021 saranno pertanto applicate dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi degli amministratori investiti di particolari cariche e degli amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie e in conformità a quanto sarà deliberato dall’Assemblea del 20 Aprile 2021.

1. Impegno per la Sostenibilità

In continuità con quanto fatto nei precedenti esercizi, la Politica di Remunerazione adottata per il *top management* e le risorse chiave della Società rafforza il collegamento di una parte significativa della retribuzione non solo agli obiettivi di performance legati alla gestione operativa ma anche ai target di sostenibilità **ESG (Environment, Social, Governance)** attraverso l’utilizzo di sistemi di incentivazione

sia di breve (MBO) che di lungo termine (LTI).

Negli MBO, il 20% del valore nominale dei premi complessivi è collegato al raggiungimento di determinati indicatori di sostenibilità interni relativi agli ambiti della sicurezza, dell'ambiente e della diversità. La valutazione dei livelli di *performance* è effettuata dal Comitato Remunerazione con il supporto della Direzione Risorse Umane.

Anche nei nuovi piani LTI 2021-2025, analogamente con quanto accade per i premi variabili di breve termine, il 20% del valore del premio (sia sotto forma di piani Share

che Cash) è collegato ad un parametro di Sostenibilità costruito come media aritmetica di 2 indicatori volti a misurare gli impegni assunti dalla Società in materia ambientale, sociale e di governance.

In tale prospettiva, la Politica di Remunerazione non solo è in linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana ma anche con le "best practice" di mercato, sia per quanto attiene l'allineamento e la competitività delle prassi retributive che in relazione ai tipici temi di sostenibilità e di *governance* societari.

Remunerazione degli amministratori non esecutivi indipendenti

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 29 marzo 2018 ha determinato la quota complessiva fissa della remunerazione degli amministratori in euro 850.000 lordi annuali (più il 15% di tale somma quale trattamento di fine mandato – T.F.M): tale importo è stato successivamente allocato nella misura di 820.000 euro, pro-rata *temporis*, e suddivisa in modo differenziato tra tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.

I compensi previsti per i consiglieri non esecutivi indipendenti sono stati ripartiti come segue:

- **Cinzia Donaliso** - 75.000 euro annui, così ripartiti:
 - 50.000 euro annui quale membro non esecutivo del Consiglio di Amministrazione;
 - 15.000 euro annui quale Presidente del Comitato per la Remunerazione;
 - 10.000 euro annui quale membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
- **Marina Manna** - 75.000 euro annui, così ripartiti:
 - 50.000 euro annui quale membro non esecutivo del Consiglio di Amministrazione;
 - 15.000 euro annui quale Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
 - 10.000 euro annui quale membro del Comitato per la Remunerazione;

- **Giovanni Costa** - 70.000 euro annui, così ripartiti:
 - 50.000 euro annui quale membro non esecutivo del Consiglio di Amministrazione;
 - 10.000 euro annui quale membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
 - 10.000 euro annui quale membro del Comitato per la Remunerazione.

La Politica di Remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari.

La remunerazione annua lorda degli amministratori non esecutivi e indipendenti non è in alcun modo legata al raggiungimento di determinati risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo ma è esclusivamente commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio ruolo sia all'interno del Consiglio di Amministrazione che nei diversi Comitati endo-consiliari.

Per i membri indipendenti, così come per gli amministratori esecutivi, alla data della presente Relazione non sono stati stipulati ulteriori patti e/o accordi in aggiunta al

trattamento di fine mandato (TFM) che prevedano l'erogazione di particolari emolumenti o indennità in caso

di dimissioni o revoca senza giusta causa o cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi ragione dovuta.

Remunerazione del collegio sindacale

Ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, la remunerazione dei sindaci è determinata dall'assemblea all'atto della nomina per l'intera durata dell'incarico.

Il Collegio Sindacale della Società in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria tenutasi in data 29 marzo 2018 per un periodo di tre esercizi, fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020. Sempre in data 29 marzo 2018, l'Assemblea ordinaria ha stabilito il compenso annuo lordo del Collegio Sindacale in complessivi Euro 90.000 annui, di cui Euro 40.000 per il Presidente ed Euro 25.000 per ciascun Sindaco Effettivo. Pertanto, alla data della presente Relazione, la remunerazione prevista per i membri del Collegio Sindacale è così composta:

- **Saverio Bozzolan**, Presidente: 40.000 euro.

- **Claudia Civolani**, sindaco effettivo: 25.000 euro.
- **Paolo Ferrin**, sindaco effettivo: 25.000 euro.

Per tutti i membri quindi la remunerazione è composta esclusivamente da una parte fissa e non è in alcun modo legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

L'Assemblea convocata per il 20 aprile 2021 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, sarà altresì chiamata a rinnovare il Collegio Sindacale e quindi a rideterminare, anche sulla base delle indicazioni sul proprio operato che l'organo di controllo uscente ha fornito puntualmente al Consiglio nel corso del proprio mandato, la relativa remunerazione complessiva, che si prevede essere allineata a quella del precedente mandato triennale.

Remunerazione degli amministratori esecutivi e drs – elementi della retribuzione

Il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi e dei DRS del Gruppo CAREL si caratterizza per collegare una quota significativa della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di business e sostenibilità (sia di breve che di lungo termine) definiti ex-ante e la cui erogazione è differita nel tempo.

In particolare, nei sistemi di incentivazione di lungo termine (LTI), la corresponsione della parte variabile è effettuata in azioni della società o in forma monetaria, ed è soggetta, in quota parte, a vincoli di *lock-up* e clausole di *clawback*.

Nella determinazione del *pay-mix* e dei *target* ai quali collegare la componente variabile della retribuzione un ruolo fondamentale viene svolto dal confronto con il mercato, il quale, con il supporto di una metodologia di valutazione delle posizioni oggetto dell'analisi, fornisce preziosi elementi comparativi rispetto alle prassi utilizzate dalla Società.

Per le posizioni apicali, il mercato di riferimento è rappresentato da un panel di 16 società che, per settore industriale di appartenenza, dimensioni

del *business*, organizzazione del Gruppo e livello di internazionalizzazione, possono costituire dei rilevanti “*people competitor*” nel mercato del lavoro.

Dette società sono rappresentate da quelle di seguito indicate:

Ariston Thermo	Danieli & C. Officine Meccaniche
Bosch Rexroth	Danfoss
Dè Longhi	Elecolux
Elco E-Trade	HBT Italy
Elica	Siemens
Modine Pontevico	Sensata Tech Italy
IR Italiana	Baxi
Samsung Electronics Italy	Safilo

I dati di mercato e le analisi comparative per ogni singola posizione sono forniti da una società esterna ed indipendente, MERCER Italia, esperta in temi di remunerazione e sistemi di incentivazione.

Nel corso del 2021, CAREL avvierà inoltre un’attività di verifica e revisione del *panel* di società che attualmente costituiscono il mercato di riferimento al fine di attestarne la validità comparativa anche alla luce della crescita avuta dal Gruppo nel corso degli ultimi anni e del livello di capitalizzazione raggiunto nel mercato azionario in cui la Società è quotata.

2. Remunerazione fissa

I livelli di retribuzione fissa degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche e dei DRS vengono definiti tenendo in considerazione:

- la complessità, le effettive responsabilità e l’esperienza richiesta al ruolo e all’incarico assegnato;
- il mercato retributivo esterno di riferimento, al fine di garantire un adeguato livello di competitività;
- le *performance* individuali.

La componente fissa, sul totale del pacchetto retributivo dei *manager* apicali, ha una proporzione relativamente

contenuta oscillando tra un minimo del 45% ad un massimo del 55% della remunerazione totale assegnata. Anche in caso di non corresponsione della parte variabile della retribuzione (sia di breve che di lungo termine) a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* ad essa connessi, la componente fissa viene determinata in modo tale da ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio o comunque tali da focalizzare l’azioni dei manager su risultati di breve periodo.

Periodicamente, e comunque almeno una volta all’anno, viene elaborata una proposta di revisione salariale per le figure apicali a cura del Comitato per la Remunerazione che viene poi sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la necessaria approvazione. Tale proposta può prevedere un adeguamento della retribuzione fissa, della retribuzione variabile di breve termine o di entrambe. Le revisioni vengono effettuate valutando diversi elementi quali:

- la competitività rispetto al mercato di riferimento;
- il peso del ruolo all’interno della complessiva organizzazione aziendale;
- le performance individuali ottenute;
- la sostenibilità;
- l’equità interna.

3. Remunerazione variabile

La componente variabile all’interno dei pacchetti retributivi offerti in CAREL agli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche ed ai DRS può comporsi di due elementi principali:

- Sistemi di *bonus* annuale (**MBO** – *Management by Objectives*);
- Incentivi di lungo termine (**LTI** – *Long Term Incentive*), che possono essere composti da piani di **performance shares** o, in alternativa, da piani di **performance cash**.

La Politica di Remunerazione definisce un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell’attività d’impresa e del settore in cui

essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva.

Sistema di incentivazione annuale – MBO

Finalità e caratteristiche

Il sistema di incentivazione variabile annuale (MBO) pensato dalla Società a favore dei dipendenti che ricoprono particolari posizioni di responsabilità ha lo scopo di allineare i comportamenti dei beneficiari agli obiettivi strategici di breve termine (1 anno) dell'organizzazione erogando il premio in modo proporzionale ai risultati effettivamente raggiunti.

Il sistema di incentivazione variabile annuale si basa su uno schema consolidato, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2019 su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, i cui parametri-obiettivo da raggiungere vengono rivisti ogni anno dal Comitato medesimo, per poi essere proposti al Consiglio di Amministrazione il quale è chiamato ad approvarli in via definitiva.

Il piano di incentivazione assegnato ai singoli beneficiari si basa su un regolamento ed il processo con cui viene comunicato è condiviso in modo chiaro e trasparente con tutti gli assegnatari.

Lo schema utilizzato si basa sul raggiungimento di obiettivi misurabili di performance economico – finanziari che vengono definiti sia a livello di singola società che di Gruppo, nonché di performance gestionali individuali, collegate alle principali attività di cui sono responsabili i soggetti destinatari.

I *target* sono quindi definiti con riferimento ad indicatori di natura tendenzialmente quantitativa, rappresentativi delle priorità strategiche ed industriali che la Società si pone e vengono misurati secondo metriche oggettive e predefinite.

Il piano prevede, per ogni soggetto apicale, 4 obiettivi complessivi così suddivisi:

- **Due obiettivi di performance finanziari di Gruppo** il cui peso complessivo è pari al 65% del totale:
 - EBITDA Consolidato di Gruppo (45%).
 - Fatturato Consolidato di Gruppo (20%).
- **Un obiettivo di performance individuale** il cui peso è pari al 15% del totale. Tale obiettivo, che può essere di natura finanziaria o non finanziaria, è definito con riferimento allo specifico ruolo ricoperto dal beneficiario, al complessivo ambito di responsabilità assegnato e/o a specifiche progetti/attività di natura strategica.
- **Un obiettivo ESG individuale**, il cui peso è pari al 20% del totale, legato a *target* di sostenibilità riconducibili alle responsabilità assegnate ad ogni singolo beneficiario. Nel 2021 gli obiettivi ESG assegnati all'Amministratore Delegato ed ai DRS sono i seguenti.
 - **Amministratore Delegato:** Livello di Integrazione degli obiettivi presenti nel Piano di Sostenibilità che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2021 all'interno del Piano Industriale del Gruppo;
 - **Direttore Generale:** % di donne "white collar" assunte a tempo indeterminato ;
 - **Chief Financial Officer:** Livello di Integrazione degli obiettivi presenti nel Piano di Sostenibilità che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2021 all'interno del Piano Industriale del Gruppo;
 - **Chief HR&Org. Officer:** % di donne "white collar" assunte a tempo indeterminato;
 - **Chief R&D Officer:** Ampliamento della *disclosure* in materia di Conflict Materials - 3Tg;
 - **Chief Operation Officer:** Riduzione di emissioni di CO₂ prodotte nei *plants* misurate in Ton/year.

Condizioni di performance

Il sistema di incentivazione appena illustrato è volto a focalizzare l'azione del *management* sul conseguimento dei *driver* di valore del Gruppo CAREL e prevede:

- una condizione di accesso ON/OFF rappresentato dall'EBIT consolidato di Gruppo. Ciò significa che se l'EBIT è negativo, il *payout* degli MBO automaticamente si azzerà a prescindere dai risultati effettivamente

raggiunti sui singoli obiettivi.

- un livello minimo (0) di raggiungimento per ogni singolo *target* al di sotto del quale la percentuale di premio assegnata a quel singolo obiettivo si azzera.
- un livello "a target" (100%) al cui raggiungimento la percentuale di premio erogata è pari al 100% del valore

stabilito per quel singolo obiettivo.

- un livello massimo (150%) al cui raggiungimento la percentuale di premio erogata è pari al 150% del valore stabilito per quel singolo obiettivo.

	Soglia minima (0%)	Soglia target (100%)	Soglia massima (150%)
Amministratore Delegato	0	200.000€	300.000€
Direttore Generale	0	100.000€	150.000€
DRS (Valore medio aggregato)	0	61.250€	91.875€

Nota: Tabella illustrativa dei possibili payout calcolati sui valori nominali complessivi assegnati ai singoli beneficiari.

Tutti gli obiettivi, in particolare quelli di natura economico-finanziaria, sono solitamente definiti in modo da perseguire una crescita costante e sostenibile anno su anno.

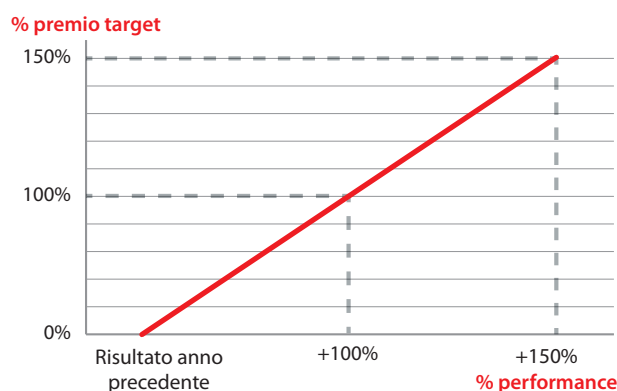
La curva di *performance*, ed il relativo *payout* erogato, si misura quindi per interpolazione lineare che partendo dall'obiettivo minimo (0%) può arrivare al *target* (obiettivo raggiunto= 100%) e, in caso di prestazioni particolarmente brillanti o significative, ad un massimo del 150% (definita come soglia "cap").

L'erogazione del premio avviene *pro-quota* in base ai mesi di effettiva permanenza all'interno del Gruppo: in via generale è richiesto un periodo minimo di 6 mesi di effettiva prestazione lavorativa per ricevere il *pro-quota* del bonus relativo all'esercizio di riferimento.

I *payout* si misurano sui risultati effettivamente conseguiti nell'anno di riferimento (X) ed erogati nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello oggetto della rilevazione (X+1), generalmente a valle dell'approvazione del progetto di bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione, ma solo a condizione che il gate di accesso ON/OFF sia stato conseguito.

MBO

Curva a progressione lineare costante



Funzionamento: Il gate minimo di performance è il risultato ottenuto nell'anno precedente. Viene visualizzata una correlazione lineare per la determinazione del pay-out finale.

Performance range: 0% - 150%

% Pay-out: 0% - 150% del target

Sistema di incentivazione di lungo termine – LTI

Finalità e caratteristiche

Il sistema di incentivazione di lungo termine si articola in due distinte tipologie di piani:

- **Performance Shares Plan**, i quali prevedono, in caso di raggiungimento dei target di business predeterminati dalla Società, un *payout* erogato sotto forma di azioni.
- **Performance Cash Plan**, i quali prevedono un *payout* monetario in caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

I destinatari del sistema di incentivazione a lungo termine sono gli Amministratori Esecutivi, il CEO, il Direttore Generale, i DRS ed un ulteriore selezionato gruppo di *manager* ritenuti particolarmente importanti per il raggiungimento degli obiettivi di business aziendali. Questi ultimi sono fissati in coerenza con il Piano Industriale e, per quanto riguarda i temi ESG, con il Piano di Sostenibilità in fase di approvazione da parte della Società.

Il Piano di Performance Shares 2018-2022 e il Piano di Performane Cash 2018-2022, come più dettagliatamente rappresentati nella relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicata nel 2020 alla quale si rinvia (cfr. Sezione I, lett. g), continuano a trovare applicazione in relazione ai periodi di *vesting* 2019-2021 e 2020-2022. Si ricorda che il Piano di Performance Shares 2018-2022 e il Piano di Performane Cash 2018-2022 si configurano rispettivamente come un piano di incentivazione avente ad oggetto l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie CAREL e un piano di incentivazione monetaria che hanno durata pluriennale e sono suddivisi in n. 3 (tre) cicli di attribuzione *rolling*, ciascuno di durata triennale, al termine dei quali si procede all'assegnazione delle azioni o all'erogazione del premio cash, previa verifica del raggiungimento di determinati obiettivi di performance (EBITDA *adjusted* cumulato di Gruppo per ciascun periodo di *vesting* e cash *conversion*).

Le caratteristiche del Piano di Performance Shares 2018-2022 sono compiutamente riportate nella relazione degli amministratori all'Assemblea del 7 settembre 2018 e nel

documento informativo ex art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, disponibili sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.carel.com nella sezione IR/Assemblee, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" all'indirizzo www.emarketstorage.com.

Nel corso del 2021 è inoltre prevista l'assegnazione del primo ciclo del nuovo piano di incentivazione variabile di lungo termine che, con riguardo alla parte shares, sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 20 aprile 2021.

Il nuovo sistema di incentivazione LTI 2021-2025 si caratterizza, al pari del sistema precedente 2018 – 2022, per il ciclo di *vesting* triennale e per la definizione degli obiettivi su base "*rolling*". Il piano si articolerà in 3 cicli temporali di assegnazione in ognuno dei quali si effettuerà la misurazione degli obiettivi di performance assegnati. I cicli saranno i seguenti:

- 1° ciclo: gennaio 2021 – dicembre 2023 (periodo di *vesting* 2021 – 2023);
- 2° ciclo: gennaio 2022 – dicembre 2024 (periodo di *vesting* 2022 – 2024);
- 3° ciclo: gennaio 2023 – dicembre 2025 (periodo di *vesting* 2023 – 2025).

Attraverso il nuovo sistema di incentivazione ed in analogia con quanto fatto in passato, la Società si pone le seguenti finalità:

- collegare la remunerazione variabile di lungo termine del top management agli obiettivi strategici di Gruppo, misurati sia in termini di profittabilità che di sostenibilità.
- rafforzare da un lato la *retention* delle figure chiave per il Gruppo e, dall'altro, aumentare la capacità della Società di attrarre risorse di valore nei ruoli ritenuti più critici.
- assicurare un miglior allineamento del pacchetto di remunerazione offerto ai beneficiari degli LTI alle prassi di mercato e, in particolare, ad un gruppo di società ("*peers*") comparabili – per dimensioni e tipologia di business - con CAREL.
- indirizzare il *top management* sullo sviluppo di comportamenti volti ad assicurare una performance sostenibile nel lungo termine.

Gli obiettivi assegnati su base annuale per ogni ciclo "rolling" triennale in base ai nuovi piani LTI 2021-2025 sono i seguenti:

- *Performance Shares Plan*:
 - EBITDA "Adjusted" Cumulato di Gruppo¹ – peso del 50%;
 - Cash Conversion "Adjusted"² – peso del 30%;
 - ESG Target – peso del 20%;
- *Performance Cash Plan*:
 - EBITDA "Adjusted" Cumulato di Gruppo¹ – peso del 50%;
 - Cash Conversion "Adjusted"² o, in alternativa, fatturato di Region/Country – peso del 30%;
 - ESG Target – peso del 20%.

La performance dell'ESG *target* è misurata in relazione al livello di conseguimento di due indicatori, calcolando la media aritmetica dei risultati conseguiti da ognuno di essi ed avendo entrambi medesimo peso (50%) all'interno del target. Gli indicatori, per il ciclo "2021 – 2023", saranno i seguenti:

- % di donne assunte come "white collars" a tempo indeterminato;
- % di riduzione di emissioni di CO₂ (tCO₂/y) nei *plant* produttivi.

Per i cicli in partenza nel 2022 e nel 2023, il target potrà essere integrato con altri indicatori in funzione anche del Piano di Sostenibilità che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2021.

Condizioni di performance

L'effettiva attribuzione del premio, sia per il piano azionario che per quello monetario, è subordinata al livello di *performance* conseguito per ogni singolo obiettivo in modo disgiunto e per il peso percentuale ad ognuno

assegnato. Inoltre, per ogni obiettivo, è fissato un livello soglia (MIN= 80%), un *target* (100%) ed un massimo (MAX= 120%) sulla base dei quali viene misurato, per interpolazione lineare, il livello di raggiungimento effettivo dei risultati.

	Soglia minima (80%)	Soglia target (100%)	Soglia massima (120%)
Amministratore Delegato	216.000€	270.000€	324.000€
Direttore Generale	90.000€	113.000€	136.000€
DRS (Valore medio aggregato)	55.000€	69.000€	83.000€

Nota: Tabella illustrativa dei possibili payout calcolati sui valori nominali complessivi assegnati ai singoli beneficiari nel primo ciclo di vesting 2021 - 2023.

Il premio effettivo da assegnare a ciascun Beneficiario, sotto forma di azioni o cash, in caso di raggiungimento

degli Obiettivi di Performance, singolarmente considerati, saranno determinate come segue:

¹ EBITDA Adjusted: è calcolato come la somma algebrica dell'utile dell'esercizio al lordo di imposte sul reddito, risultato netto delle partecipazioni valutate con il metodo del patrimonio netto, utili e perdite su cambi, proventi e oneri finanziari netti, degli ammortamenti e svalutazioni, costi per operazioni straordinarie. Gli effetti economici derivanti da operazioni straordinarie (M&A) andranno inclusi nell'EBITDA Adjusted consuntivo degli anni successivi a quello di realizzo dell'operazione di M&A anche se non presenti nell'EBITDA di Piano. Andranno inoltre incluse nell'EBITDA Adjusted consuntivo anche eventuali operazioni «extra Piano» purché formalmente approvate dal Consiglio di Amministrazione. In tale ipotesi il dato di Piano che non conteneva tale «extra Piano» andrà ricalcolato per renderlo omogeneo col dato consuntivo.

² CASH CONVERSION: per quanto riguarda gli investimenti ed il capitale circolante netto legati ad operazione M&A andranno esclusi dal computo del consuntivo del cash conversion nell'anno di realizzazione della operazione di M&A. Andranno inoltre incluse o escluse eventuali operazioni «extra piano» nel calcolo del Cash Conversion, solo se approvate dal CdA. In tale ipotesi

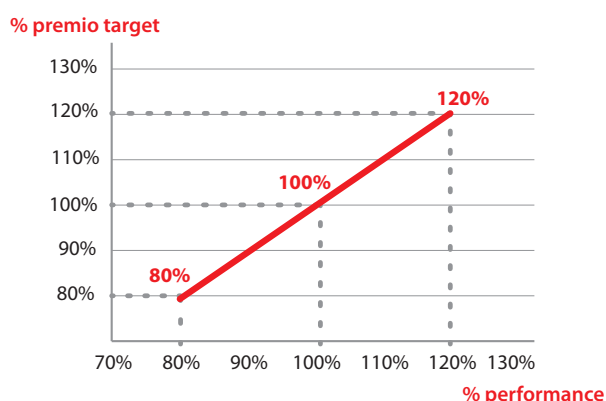
Performance del singolo indicatore (in % sul singolo Obiettivo di Performance, per ciascun Periodo di Vesting)	Premio oggetto di Assegnazione per singolo Obiettivo di Performance in % sul valore nominale di azioni/cash (per ciascun Periodo di Vesting)
<80%	0%
=80%	80%
>80% e ≤120%	80%-120% pro-quota
> 120% (<i>overperformance</i>)	120%

I *payout* si misurano sui risultati effettivamente conseguiti alla conclusione del periodo di vesting ed erogati non oltre il 60° giorno di calendario successivo all'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale di riferimento al verificarsi delle condizioni previste nel regolamento del piano.

La tabella che segue indica la percentuale di azioni/*cash* da assegnare a ciascun Beneficiario al raggiungimento del singolo Obiettivo di Performance (nei limiti sopra indicati, ad ogni 1% di incremento marginale della performance del singolo indicatore corrisponde 1% di incremento del numero effettivo di Azioni o del valore del premio cash oggetto di Assegnazione).

LTI

Curva a progressione lineare costante



Funzionamento: Tra minimo e target, si ipotizza che ad ogni +1% di incremento marginale della performance corrisponde +1% di incremento del *pay-out*.

Performance range: 8% - 120%

% Pay-out: 80% - 120% (±10%) del target

Lock-up

La componente di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) matura ed è erogata al termine dell'orizzonte temporale della performance di riferimento, previa verifica circa il raggiungimento di una soglia minima della medesima, e prevede un vincolo di lock-up in una percentuale variabile in funzione dei soggetti destinatari del piano.

In particolare:

- Per l'AD e gli Amministratori Esecutivi, il *lock-up* si applica sul 40% delle azioni o degli importi monetari eventualmente assegnati e per un periodo di 24 mesi;
- Per i DRS, il *lock-up* si applica sul 20% delle azioni o degli importi monetari eventualmente assegnati e per un periodo di 24 mesi (salvo che per i piani LTI 2018-2022 in base ai quali è di 12 mesi);
- Per gli altri beneficiari, il *lock-up* si applica sul 10% delle azioni nel caso di assegnazione di piani "Performance Shares" o sul 20% degli importi monetari nel caso di assegnazione di piani "Performance Cash" e sempre per un periodo di 24 mesi (salvo che per i piani LTI 2018-2022 in base ai quali il *lock-up* si applica sul 20% delle azioni o degli importi monetari eventualmente assegnati e per un periodo di 12 mesi).

Tenuto conto della durata triennale del periodo di *vesting*, il periodo di *lock-up* è stato determinato in 24 mesi in linea con le *best practice* in materia e con quanto previsto dall'art. 5, Raccomandazione 28, del Codice di *Corporate Governance* secondo cui i piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi e il *top management*

incentivano l'allineamento con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, prevedendo che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni.

Durante il periodo di "holding", i beneficiari non potranno disporre delle azioni o degli importi monetari eventualmente attribuiti, fatto salvo quanto eventualmente ceduto a copertura di oneri fiscali e/o contributivi se applicabili.

Claw back e malus

Il sistema di incentivazione di lungo termine adottato da CAREL prevede clausole di "malus" e "claw back" per la durata di 3 anni volte a recuperare in tutto o in parte il premio erogato (sia in azioni che cash) al verificarsi di determinate circostanze oggettivamente dimostrate. In particolare:

- Circostanze oggettive che portino al "reinstatement" dei dati finanziari della Società tale da avere un impatto significativo sull'erogazione del premio previsto nell'ambito del piano;
- Condotte poste in essere in violazione di norme aziendali (con particolare riguardo a Codice Etico, Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 e Modello "Anticorruption"), contrattuali o legali o in caso di comportamenti dolosi o gravemente colposi compiuti in danno della Società.

Qualora si verificano le circostanze sopra citate, la Società potrà trattenere le azioni ancora da assegnare od un importo pari al loro valore o l'incentivo monetario ancora da erogare da qualsivoglia importo dovuto al Beneficiario, come - in via esemplificativa ma non esaustiva - retribuzione di qualsivoglia natura, premi e competenze di fine rapporto dovute al beneficiario, il quale sarà tenuto ad autorizzare espressamente detta compensazione.

Resta ferma la possibilità per la Società di prevedere ulteriori intese contrattuali che consentano di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme

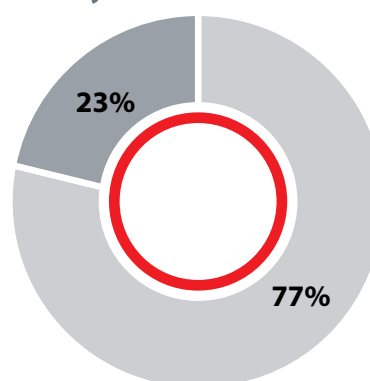
oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla Società.

4. Politica di Remunerazione 2021

La Politica di Remunerazione per il 2021 relativa agli Amministratori Esecutivi è la seguente:

- **Luigi Rossi Luciani** – Presidente:
 - Emolumento fisso per le cariche assunte in sede al Consiglio di Amministrazione: 250.000 euro;
 - Componente variabile di lungo termine (LTI) sotto forma di Piani di Incentivazione Monetari per un valore nominale di 75.000 euro;
 - Benefit non monetari.

Pay Mix Presidente

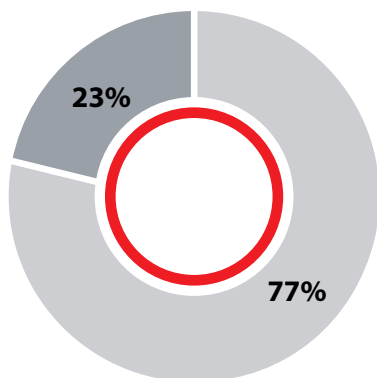


■ Compenso fisso
 ■ LTI

Nota: per la costruzione del pay-mix, per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2021.

- **Luigi Nalini** – Vice Presidente:
 - Emolumento fisso per le cariche assunte in sede al Consiglio di Amministrazione: 180.000 euro;
 - Componente variabile di lungo termine (LTI) sotto forma di Piani di Incentivazione Monetari per un valore nominale di 54.000 euro;
 - Benefit non monetari.

Pay Mix Vice Presidente

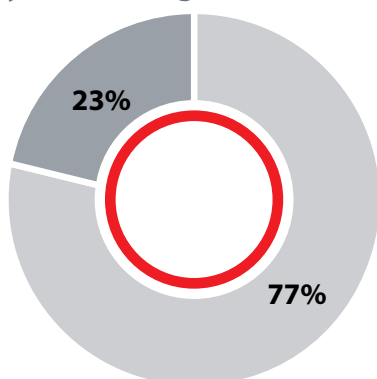


■ Compenso fisso
■ LTI

Nota: per la costruzione del pay-mix, per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2021.

- **Carlotta Rossi Luciani** – Consigliere Esecutivo munito di particolari deleghe:
 - Emolumento fisso per le cariche assunte in sede al Consiglio di Amministrazione: 100.000 euro;
 - Componente variabile di lungo termine (LTI) sotto forma di Piani di Incentivazione Monetari per un valore nominale di 30.000 euro;
 - Benefit non monetari.

Pay Mix Consigliere Esecutivo



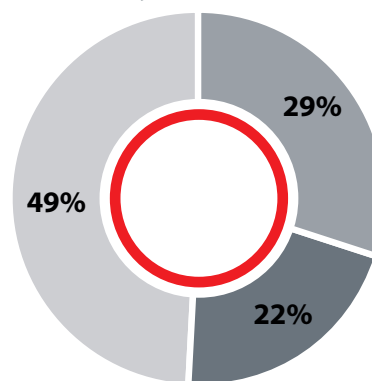
■ Compenso fisso
■ LTI

Nota: per la costruzione del pay-mix, per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2021.

- **Francesco Nalini** – Amministratore Delegato:

- Emolumento fisso per le cariche assunte in sede al Consiglio di Amministrazione: 70.000 euro;
- Retribuzione fissa legata al contratto di lavoro dipendente che lega, in qualità di dirigente apicale, l'Amministratore Delegato alla Società, pari a Euro 380.000;
- Componente variabile di breve termine (MBO) per un valore nominale di 200.000 euro;
- Componente variabile di lungo termine (LTI) sotto forma di Piani di Incentivazione Monetari per un valore nominale di 270.000 euro;
- Benefit non monetari.

Pay Mix CEO



■ Compenso fisso
■ LTI
■ MBO

Nota: per la costruzione del pay-mix, l'MBO 2021 è considerato a target mentre per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2021.

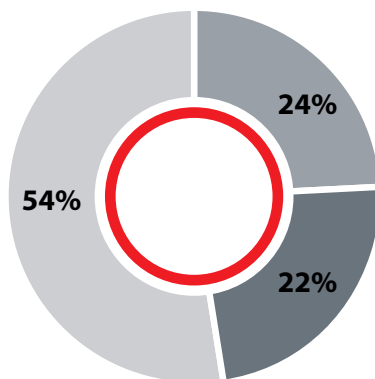
Direttore Generale e DRS

La Politica di Remunerazione per i Direttori con Responsabilità Strategica, esclusi quindi gli Amministratori Esecutivi, è la seguente:

- **Giandomenico Lombello** – Direttore Generale:
 - Retribuzione fissa legata al contratto di lavoro dipendente che lega, in qualità di dirigente apicale, il Direttore Generale alla Società, pari a Euro 250.000;
 - Un emolumento fisso di complessivi euro 32.000 destinato a remunerare altre cariche preesistenti all'interno delle società del Gruppo;
 - Una componente variabile di breve termine (MBO) del valore nominale di euro 100.000;
 - Una componente variabile di medio-lungo termine (LTI) – sotto forma di piani azionari "Performance Share" – il cui valore nominale è di euro 112.800.

- Altri **DRS** (4 figure apicali come identificate al punto 2 della presente Relazione) – dati aggregati:
 - Una retribuzione fissa in qualità di dirigenti/executive del Gruppo CAREL di euro 645.000;
 - Un emolumento fisso a titolo di consiglieri di amministrazione o per altre cariche assunte in altre società del Gruppo (con esclusione della capogruppo) di euro 47.000;
 - Una componente variabile di breve termine (MBO) del valore nominale di euro 245.000;
 - Una componente variabile di medio-lungo termine (LTI) – sotto forma di piani azionari "Performance Share" – il cui valore nominale è di euro 276.000.

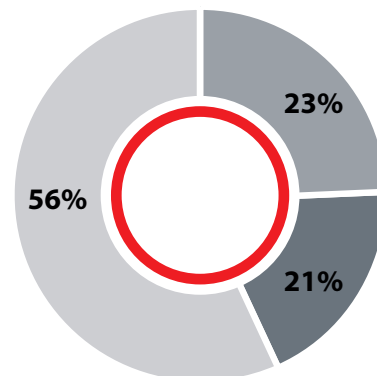
Pay Mix DG



■ Compenso fisso
■ LTI
■ MBO

Nota: per la costruzione del pay-mix, l'MBO 2021 è considerato a target mentre per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2021.

Pay Mix medio DRS



■ Compenso fisso
■ LTI
■ MBO

Nota: per la costruzione del pay-mix, l'MBO 2021 è considerato a target mentre per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2021.

Benefit

L'offerta retributiva complessiva degli Amministratori Esecutivi e del top management, basandosi sul cosiddetto modello del "Total Reward", è integrata dai seguenti benefit addizionali di natura non monetaria:

- previdenza integrativa;
- polizza infortuni o in caso di evento mortale extraprofessionale;
- assistenza sanitaria integrativa;
- auto aziendale ad uso promiscuo in "full cost";
- servizio di "house renting" (eventuale).

Tali *benefit* devono intendersi in aggiunta a quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e da eventuali accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale. Devono altresì intendersi come

"adattati" ai contesti dei paesi internazionali in cui vengono offerti al fine di considerare sempre le caratteristiche del mercato e delle normative locali di riferimento.

È prevista infine una polizza assicurativa denominata "*D&O Liability*" a fronte della responsabilità civile verso terzi, tra gli altri, degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche a copertura del rischio per risarcimento danni connesso all'esercizio delle proprie funzioni.

In aggiunta a quelle sopra evidenziate, non sono infine previste coperture di carattere previdenziale e pensionistico diverse da quelle avente carattere obbligatorio.

Altri elementi

Patti di non concorrenza

CAREL prevede la possibilità di stipulare patti di non concorrenza per Amministratori Esecutivi, DRS ed altre figure che ricoprono ruoli particolarmente importanti all'interno dell'organizzazione. In base a quanto previsto dalle normative applicabili nei singoli paesi, tali accordi prevedono il riconoscimento di un corrispettivo pari ad una percentuale della retribuzione annua lorda che viene

erogato in funzione della durata e dell'ampiezza territoriale derivante dal patto medesimo.

Il vincolo è riferito al settore in cui opera il Gruppo ed ha un'estensione geografica variabile a seconda del ruolo e della responsabilità ricoperta dal singolo beneficiario.

Retention/Discretionary bonus

Gli Amministratori Esecutivi, l'Amministratore Delegato ed i DRS non sono destinatari di forme di remunerazione discrezionale. Per il resto dei dipendenti possono essere previste erogazioni monetarie che, in aggiunta agli MBO, premiano attraverso bonus "*una tantum*" di natura discrezionale risultati particolarmente brillanti e comunque significativi per il raggiungimento degli obiettivi di business che la Società si pone.

Oltre a tale premialità occasionale, la Società può prevedere l'erogazione di "*retention bonus*" a favore di risorse il cui contributo alla crescita ed allo sviluppo del Gruppo è particolarmente rilevante e strategico.

Trattamento previsto per cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Per quanto riguarda gli Amministratori Esecutivi e i DRS, in aggiunta al trattamento di fine mandato (T.F.M) così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 29 marzo 2018, alla data della Relazione non sono stati stipulati accordi che vadano a disciplinare ex-ante il trattamento economico da garantire in caso di cessazione della carica o di eventuale risoluzione del rapporto contrattuale di lavoro.

Ai sensi della Politica di Remunerazione descritta nella presente Sezione I della Relazione, è prevista la possibilità per la Società di stipulare accordi che disciplinino il trattamento economico da garantire in caso di cessazione della carica o di eventuale risoluzione del rapporto contrattuale di lavoro in linea con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, nel rispetto di leggi e contratti collettivi locali ove applicati, e comunque con un corrispettivo massimo erogato non superiore a 24 mensilità lorde di retribuzione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati. Al verificarsi dei presupposti per la corresponsione dei compensi attribuiti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma in relazione ai predetti accordi, detta corresponsione potrà essere in ogni caso oggetto di rinuncia da parte del soggetto interessato.

Alla data della Relazione, non sono inoltre previsti accordi nell'ambito dei quali sia stabilito il mantenimento o l'assegnazione di benefici non monetari a favore di soggetti e/o dipendenti che hanno cessato il loro incarico né sono attualmente previsti contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Ai sensi della Politica di Remunerazione descritta nella presente Sezione I della Relazione, è prevista la possibilità per la Società di stipulare accordi nell'ambito dei quali sia stabilito il mantenimento o l'assegnazione di benefici non monetari a favore di soggetti e/o dipendenti che hanno cessato il loro incarico e contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro in linea con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* e comunque nel rispetto di leggi e contratti collettivi locali ove applicati. Al verificarsi dei presupposti per la corresponsione dei compensi attribuiti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma in relazione ai predetti accordi, detta corresponsione potrà essere in ogni caso oggetto di rinuncia da parte del soggetto interessato.

Infine, per quanto riguarda gli effetti della risoluzione del rapporto di lavoro sui piani di incentivazione di lungo termine (LTI) approvati dall'Assemblea dei Soci, i regolamenti di tali piani stabiliscono i diversi effetti causati dalla cessazione del rapporto di lavoro, in considerazione della causa e del momento in cui questa avviene.

Deroghe

CAREL, ai sensi dell'art.123-ter, comma 3-bis, del Testo Unico sulla Finanza e dell'art.84-*quater*, comma 2-*bis*, lett. c) del Regolamento Emittenti, si riserva la possibilità di derogare in via temporanea alla Politica di Remunerazione descritta nella presente Sezione I della Relazione al verificarsi di circostanze eccezionali per tali intendendosi situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Gli elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente potranno riguardare:

- le componenti fisse e variabili (sia di breve che di lungo termine) della retribuzione e in particolare:
 - la proporzione attribuita a ciascuna di queste componenti nell'ambito della remunerazione complessiva;
 - gli obiettivi di *performance*, finanziari e non finanziari, al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate;
 - i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, nonché la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;
 - i termini di maturazione delle componenti variabili (sia MBO che LTI);
 - la previsione di componenti della remunerazione basate su azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o di altre componenti variabili della remunerazione;
 - l'introduzione di eventuali sistemi di pagamento differito e la previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro

- i meccanismi di correzione ex-post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*");
- gli eventuali bonus (compresi quelli all'ingresso), i benefici non monetari, i piani di incentivazione (monetari o basati su strumenti finanziari), le coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, o gli emolumenti di natura straordinaria.
- La remunerazione degli amministratori indipendenti, degli amministratori che partecipano ai comitati e di quelli che svolgono particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);
- la previsione, la corresponsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le sopra evidenziate circostanze eccezionali, ferma restando la possibilità di identificarle in corso di applicazione della Politica di Remunerazione, potrebbero configurarsi a titolo esemplificativo e non esaustivo in quelle di seguito indicate:

- necessità di operare secondo una logica di "*retention*" verso risorse interne ritenute particolarmente strategiche per la Società;
- necessità di attrarre risorse esterne che potrebbero portare un significativo contributo alla crescita ed allo sviluppo del *business* aziendale;
- riconoscimento di risultati individuali e/o collettivi ritenuti particolarmente rilevanti e positivi per la Società;
- l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, anche di azienda/rami d'azienda, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*.
- cambiamenti significativi di scenari socio-economici o comunque il verificarsi, a livello nazionale o

internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili (quali conflitti, pandemie, etc.), riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo o che siano in grado di mutare in misura radicale il contesto di mercato di riferimento sia a livello di singoli paesi e/o regioni che in termini globali.

Con riguardo alle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata, ogni eventuale deroga temporanea alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e con il supporto della Direzione Risorse Umane e l'eventuale ausilio di terze parti indipendenti, fermo restando quanto previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate e dalla Procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabili.

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





CAREL

Sezione 2

Compensi corrisposti nell'esercizio 2020 ai componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche



La presente Sezione illustra in modo chiaro e comprensibile i compensi corrisposti nel 2020, nominativamente, per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e per il Direttore Generale nonché, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, evidenziandone la conformità con le politiche descritte nella prima sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicata nel 2020 e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società.

L'esercizio 2020 ha visto le politiche retributive, e in particolare quelle riguardanti l'incentivazione di breve termine, avere un ruolo determinante nel permettere a tutti i beneficiari di rimanere orientati sugli obiettivi strategici in modo coerente e coordinato.

Nel pieno dell'emergenza legata al diffondersi della pandemia Covid-19, il *focus* dei piani di incentivazione di breve termine (MBO) e delle azioni gestionali di tutto il Gruppo è stato sulla resilienza del *business* e delle *performance* operative, azioni che, nella seconda parte del 2020, hanno consentito di recuperare il *gap* del primo semestre portando ad una *performance* complessiva delle

vendite addirittura in crescita rispetto a quella ottenuta nel 2019.

Tale Sezione, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del TUF, come introdotto dal D. Lgs. n. 49/2019, è sottoposta al voto solo consultivo e non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti, la quale è tenuta ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla stessa.

La società di revisione ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione secondo quanto previsto dal comma 8-bis dell'art. 123-ter del TUF. Si precisa che la società di revisione non ha rilasciato alcuna attestazione né ha svolto alcun incarico finalizzato a verificare il contenuto della predetta Sezione II della Relazione.

Per maggiori informazioni sui piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si rinvia ai documenti informativi ex artt. 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti pubblicati dalla Società sul proprio sito *internet* www.carel.com nonché con le altre modalità previste dalla normativa anche regolamentare applicabile.

Prima parte - Voci che compongono la remunerazione

Consiglio di Amministrazione

La Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2020, con riguardo al Consiglio di Amministrazione, è stata attuata, in coerenza con quanto descritto nella Sezione I della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicata nel 2020, come di seguito descritto, mediante l'erogazione delle seguenti voci:

- emolumento come Consigliere di Amministrazione;
- emolumento come Amministratore investito di particolari cariche;
- retribuzione annua lorda (RAL);
- emolumento per la partecipazione a Comitati;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Con riguardo alle componenti variabili, è omessa l'indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti, in quanto necessario per la tutela della riservatezza di informazioni commercialmente sensibili e/o di dati previsionali non pubblicati.

1. Presidente, vicepresidente e consigliere esecutivo

Presidente

Luigi Rossi Luciani, Presidente del Consiglio di Amministrazione, ha percepito:

- **Compensi fissi:** 229.166 euro lordi quale emolumento per l'anno 2020.

Come deliberato in data 29 marzo 2018, l'emolumento attribuito per la carica è di Euro 250.000 lordi su base annua, ma va evidenziato come il Presidente, e così anche il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato, abbiano volontariamente e personalmente richiesto ed ottenuto di sospendere il pagamento del proprio compenso per il mese di aprile 2020, data l'incertezza dello scenario economico che il Gruppo stava in quel momento attraversando a causa della pandemia.

- **Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2021 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2018-2020, la Società ha messo a disposizione del Presidente n. 9.365 azioni in relazione ai diritti di opzione maturati sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI, primo ciclo "2018-2020". Il 40% delle stesse sarà soggetto a vincolo di indisponibilità ("**Lock Up**") per un periodo di due anni

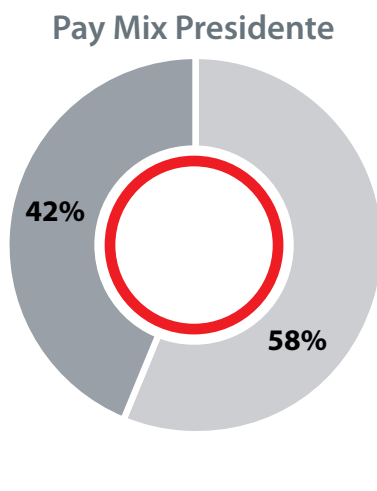
Condizioni di performance

	Soglia 80%	Soglia 100% "On target"	Soglia 120%	Risultati
60% EBITDA Adj. Cumulato nel triennio				104,8%
40% - Cash Conversion Adj. nel triennio				Over 120%

Il grafico rappresenta il raggiungimento degli obiettivi come consuntivato, risultati che confermano le ottime performance del triennio che si conclude, che sintetizza un percorso positivo dalla quotazione ad oggi, nonostante le difficoltà quali la gestione della pandemia nell'ultimo anno appena trascorso.

- **Benefici non Monetari:** Auto aziendale ad uso promiscuo in "full cost".

Il *pay mix* risultante per il 2020 è stato il seguente (stima valore azioni sulla base del prezzo medio 11/01/2021-12/02/2021)



Vice Presidente

Luigi Nalini, Vice Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione, ha percepito:

- **Compensi fissi:** 165.000 euro lordi quale emolumento per l'anno 2020.

Come deliberato in data 29 marzo 2018, l'emolumento attribuito per la carica è di Euro 180.000 lordi su base annua ma si evidenzia come il Vice Presidente abbia volontariamente e personalmente richiesto ed ottenuto di sospendere il pagamento del proprio compenso per il mese di aprile 2020 per gli stessi motivi sopra evidenziati.

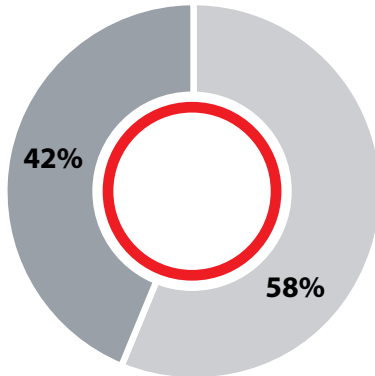
- **Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2021 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2018-2020, la Società ha messo a disposizione del Vice Presidente n. 6.743 azioni in relazione ai diritti di opzione maturati sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI, primo ciclo "2018-2020". Il 40% delle stesse sarà soggetto a vincolo di indisponibilità ("Lock Up") per un periodo di due anni.

Il primo ciclo del Piano, come già spiegato sopra, si chiude quindi con un payout più che positivo, in coerenza con l'ottima performance del Gruppo nel triennio.

- **Benefici non Monetari:** Auto aziendale ad uso promiscuo in "full cost".

Il *pay mix* risultante per il 2020 è stato il seguente (stima valore azioni sulla base del prezzo medio 11/01/2021-12/02/2021)

Pay Mix Vice Presidente



■ FIX
■ LTI

Consigliere Esecutivo

Carlotta Rossi Luciani, Consigliere Esecutivo del Consiglio di Amministrazione, ha percepito:

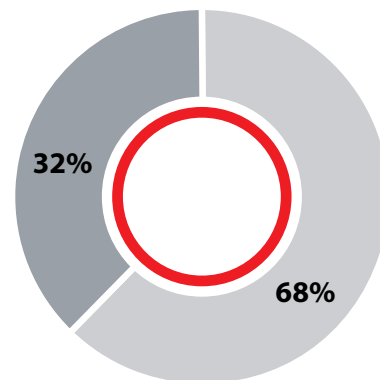
- **Compensi fissi:** 60.000 euro lordi quale emolumento per l'anno 2020 e una retribuzione complessiva di 25.384 euro lordi euro legata al contratto di lavoro dipendente in essere fino al 31 maggio 2020, in qualità di dirigente apicale della Società.
- **Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2021 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2018-2020, la Società ha messo a disposizione del Consigliere Esecutivo n. 2.248 azioni in relazione ai diritti di opzione maturati sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI, primo ciclo "2018-2020". Il 40% delle stesse sarà soggetto a vincolo di indisponibilità ("**Lock Up**") per un periodo di due anni.

Il primo ciclo del Piano, come già spiegato sopra, si chiude quindi con un payout più che positivo, in coerenza con l'ottima performance del Gruppo nel triennio.

- **Benefici non Monetari:** Polizza infortuni, assistenza sanitaria, *benefit* auto per il periodo di competenza del contratto di lavoro dipendente.

Il *pay mix* risultante per il 2020 è stato il seguente (stima valore azioni sulla base del prezzo medio 11/01/2021-12/02/2021).

Pay Consigliere Esecutivo



■ FIX
■ LTI

Amministratore Delegato

Francesco Nalini, Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione, ha percepito:

- **Compensi fissi:** 64.166 euro lordi quale emolumento per l'anno 2020 e una retribuzione complessiva lorda di 276.000 euro legata al contratto di lavoro dipendente che lega, in qualità di dirigente apicale, l'Amministratore Delegato alla Società, coerentemente con la retribuzione indicata nella Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 e determinata, su proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, previa delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2020.

Come deliberato in data 29 marzo 2018, inoltre, l'emolumento attribuito per la carica è di Euro 70.000 lordi su base annua, ma come già ricordato, l'Amministratore Delegato ha volontariamente e personalmente richiesto ed ottenuto di sospendere il pagamento del proprio

compenso per il mese di aprile 2020, data l'incertezza dello scenario economico che il Gruppo stava in quel momento attraversando.

- **Short Term Incentive:** Nel corso del 2021 sarà erogato l'incentivo del MBO per il *performance year 2020*.

I risultati inerenti al piano MBO presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 4 marzo 2021, hanno condotto alla determinazione del payout di seguito rappresentato e corrispondente a 211.500 Euro Lordi.

Come ricordato in premessa, in un 2020 caratterizzato dall'emergenza legata al diffondersi della pandemia

Covid-19, i payout dei piani di incentivazione di breve termine (MBO) – vedi grafico a seguire- vanno a premiare le azioni del management che, attraverso l'adozione di policy e linee guida orientate alla resilienza del business e delle performance operative, hanno saputo mettere in sicurezza il business e garantire il supporto ai nostri clienti a livello globale e che, nella seconda parte dell'anno, hanno consentito di recuperare il gap del primo semestre portando ad una performance complessiva delle vendite addirittura in crescita rispetto a quella ottenuta nel 2019.

Gate di accesso (EBIT>0) Raggiunto - Performance Conseguita: 46.713.000 Euro

Condizioni di performance

	Soglia 0%	Soglia 100% "On target"	Soglia 150%	Payout
50% EBITDA Adj. Vs 2019				150%
20% - Fatturato Consolidato core business vs 2019				150%
10% - Risultato della gestione operativa a seguito dell'emergenza COVID 19 (con particolare riferimento alla capacità di presidio degli obiettivi di business, ad una adeguata e tempestiva attività di comunicazione verso il mercato ed ad un'efficace gestione del capitale umano)				120%
20% - Adeguata gestione, in ottica ESG, della sicurezza delle persone del Gruppo a fronte dell'emergenza epidemiologica.				120%

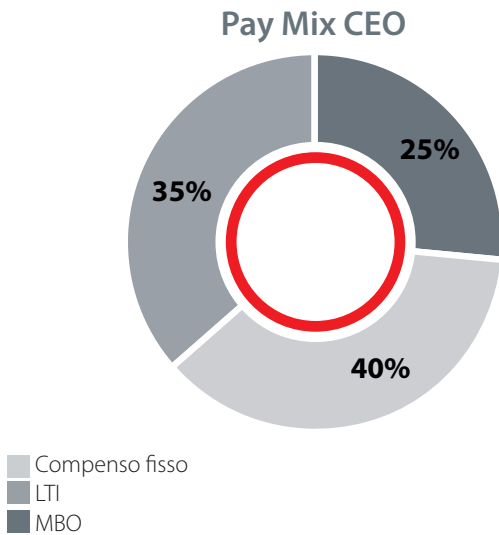
- **Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2021 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2018-2020, la Società ha messo a disposizione dell'Amministratore Delegato n. 16.707 azioni in relazione ai diritti di opzione maturati sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI, primo ciclo

"2018-2020". Il 40% delle stesse sarà soggetto a vincolo di indisponibilità ("**Lock Up**") per un periodo di due anni.

Il primo ciclo del Piano, come già spiegato sopra, si chiude quindi con un payout più che positivo, in coerenza con l'ottima performance del Gruppo nel triennio.

- **Benefici non Monetari:** Polizza infortuni, assistenza sanitaria, benefit auto, borsa di studio per figli meritevoli di dipendenti.

Il *pay mix* risultante per il 2020 è stato il seguente (stima valore azioni sulla base del prezzo medio 11/01/2021-12/02/2021).



Consiglieri indipendenti

I componenti indipendenti del Consiglio di Amministrazione hanno percepito coerentemente a quanto evidenziato nella Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020:

- **Cinzia Donalisio:** complessivamente 75.000 euro, di cui 50.000 lordi su base annua quale membro del Consiglio di Amministrazione, Euro 15.000 quale Presidente del Comitato per la Remunerazione e Euro 10.000 lordi su base annua in quanto componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;
- **Marina Manna:** complessivamente 75.000 euro, di cui 50.000 lordi su base annua quale membro del Consiglio di Amministrazione, Euro 15.000 lordi quale Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Euro 10.000 lordi su base annua in quanto componente del Comitato per la Remunerazione;
- **Giovanni Costa:** complessivamente 70.000 euro, di cui 50.000 lordi su base annua quale membro del Consiglio di Amministrazione, Euro 10.000 lordi quale componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Euro 10.000 lordi in quanto componente del Comitato per la Remunerazione.

Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2020, il compenso erogato ai membri del Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea in data 29 marzo 2018, è stato il seguente:

- **Saverio Bozzolan** (Presidente): il compenso percepito in relazione all'esercizio 2020 è stato pari a Euro 40.000;
- **Claudia Civolani:** il compenso percepito in relazione all'esercizio 2020 è stato pari a Euro 25.000;
- **Paolo Ferrin:** il compenso percepito in relazione all'esercizio 2020 è stato pari a Euro 25.000.

Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2020, con riguardo al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è stata attuata mediante l'erogazione delle voci di seguito indicate.

Con riguardo alle componenti variabili, è omessa l'indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti, in quanto necessario per la tutela della riservatezza di informazioni commercialmente sensibili e/o di dati previsionali non pubblicati.

Direttore Generale

Giandomenico Lombello, Direttore Generale, ha percepito:

- **Compensi fissi:** un emolumento volto a remunerare le diverse cariche assunte all'interno del Gruppo dal Direttore Generale e una retribuzione fissa quale dirigente apicale per un valore complessivo di 259.700 euro coerentemente con quanto indicato nella Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020.
- **Short Term Incentive:** Nel corso del 2021 sarà erogato l'incentivo del MBO per il *performance year* 2020.

I risultati inerenti al piano MBO presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 4 marzo 2021, hanno condotto alla determinazione del payout di seguito rappresentato e corrispondente a 111.200 euro lordi.

Gate di accesso (EBIT>0) Raggiunto - Performance Conseguita: 46.713.000 Euro

Condizioni di performance

	Soglia 0%	Soglia 100% "On target"	Soglia 150%	Risultati
50% EBITDA Adj. Vs 2019				150%
20% - Fatturato Consolidato core business vs 2019				150%
10% Individual performance Target				100%
20% ESG Target				120%

- **Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* che è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2021 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2018-2020, la Società ha messo a disposizione del Direttore Generale n. 8.843

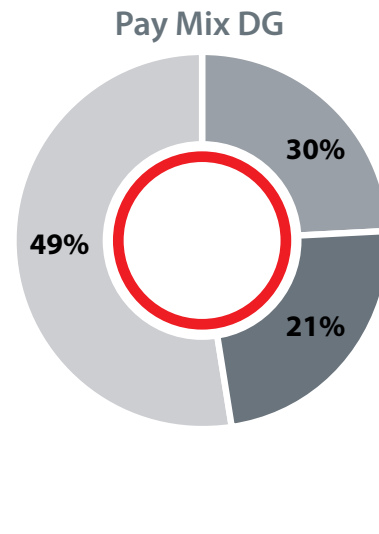
azioni in relazione ai diritti di opzione maturati sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI, primo ciclo "2018-2020". Il 20% delle stesse sarà soggetto a vincolo di indisponibilità ("**Lock Up**") per un periodo di un anno.

Il primo ciclo del Piano, come già spiegato sopra, si chiude

quindi con un payout più che positivo, in coerenza con l'ottima performance del Gruppo nel triennio.

- **Altri Bonus:** Nel corso del 2020, in conformità a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2020, è stato inoltre erogato al Direttore Generale un emolumento "una tantum" di Euro 12.000 a titolo di riconoscimento del contributo portato ai risultati di *business* aziendali.
- **Benefici non Monetari:** Polizza infortuni, assistenza sanitaria, *benefit* auto.

Il *pay mix* risultante per il 2020 è stato il seguente (stima valore azioni sulla base del prezzo medio 11/01/2021-12/02/2021)



Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- **Compensi fissi:** emolumenti volti a remunerare le diverse cariche assunte da alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche in altre società del Gruppo e una retribuzione fissa per un valore complessivo di 628.543 euro lordi.
- **Short Term Incentive:** Nel corso del 2021 sarà erogato l'incentivo del MBO per il *performance year* 2020.

I risultati inerenti al piano MBO presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 4 marzo 2021, hanno condotto alla determinazione del *payout* aggregato complessivo di euro lordi 263.200, sulla base delle *performance* medie sotto descritte.

Gate di accesso (EBIT>0) Raggiunto - *Performance* Conseguita: 46.713.000 Euro

Condizioni di performance

	Soglia 0%	Soglia 100% "On target"	Soglia 150%	Payout
50% EBITDA Adj. Vs 2019				150%
20% - Fatturato Consolidato core business vs 2019				150%
10% Individual performance Target				111%
20% ESG Target				111%

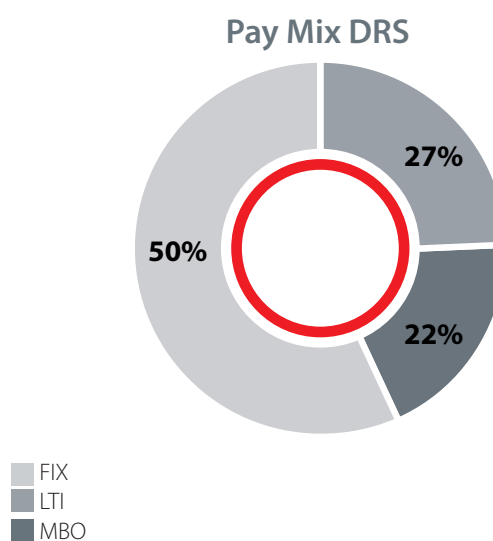
- Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2021 e all'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2018-2020, la Società ha messo a disposizione dei DRS n.18.034 azioni in relazione ai diritti di opzione maturati sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI, primo ciclo "2018-2020". Il 20% delle stesse sarà soggetto a vincolo di indisponibilità ("**Lock Up**") per un periodo di un anno.

Il primo ciclo del Piano, come già spiegato sopra, si chiude quindi con un payout più che positivo, in coerenza con l'ottima performance del Gruppo nel triennio.

La maturazione dei diritti riguarda 3 DRS su 4, per l'avvicinarsi del CFO nel corso 2020.

- Benefici non Monetari:** Polizza infortuni, assistenza sanitaria, *benefit* auto, borsa di studio per figli meritevoli di dipendenti.

Il *pay mix* risultante per il 2020 è stato il seguente (stima valore azioni sulla base del prezzo medio 11/01/2021-12/02/2021), che risulta parzialmente sbilanciato sulla retribuzione fissa per la parziale maturazione dei diritti relativi alla *wave* "2018-2020" del Piano LTI dato l'avvicinarsi del CFO nel corso del 2020, come già sopra ricordato.



Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Nel corso dell'esercizio 2020, non sono stati attribuiti indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.

Pay Ratio

Si riportano di seguito delle tabelle rappresentative delle informazioni di confronto, per gli esercizi 2019 e 2020, tra la variazione annuale:

- b. della remunerazione totale degli amministratori e dei sindaci nonché del Direttore Generale della Società;
- c. dei risultati della Società;
- d. della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti delle società italiane del Gruppo CAREL a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti di cui alla precedente lett. a).

In ottica di trasparenza verso i nostri *stakeholder*, riportiamo il rapporto tra la remunerazione complessiva del Presidente, del Vicepresidente, del Consigliere Esecutivo e dell'Amministratore Delegato (comprendente retribuzione fissa percepita nel 2020, MBO di competenza e LTI di competenza) rispetto alla retribuzione media dei dipendenti delle società italiane del Gruppo.

Il perimetro di calcolo della remunerazione media dei dipendenti comprende la retribuzione fissa e variabile di breve e lungo periodo dei dipendenti delle società italiane del Gruppo, in quanto ritenuto dato confrontabile in termini di logiche retributive.

	2019	2019 / 2018	2020	2020/ 2019
Fatturato Gruppo	327.400.000	16,8%	331.610.000	1,3%
EBITDA Adj Gruppo	63.900.000	15,8%	65.366.000	2,3%
PRESIDENTE Luigi Rossi Luciani	250.000	5%	394.596	58%
VICE PRESIDENTE Luigi Nalini	180.000	7%	284.107	58%
CONSIGLIERE ESECUTIVO Carlotta Rossi Luciani	94.375	72%	125.087	33%
AMMINISTRATORE DELEGATO Francesco Nalini	348.534	24%	846.960	143%
DIRETTORE GENERALE Giandomenico Lombello	267.517	NA	527.105	97%
Sindaco Saverio Bozzolan (Presidente)	40.000	33%	40.000	0%
Sindaco Claudia Civolani	25.000	33%	25.000	0%
Sindaco Paolo Ferrin	25.000	33%	25.000	0%
Dipendenti Italia	40.066	3%	42.618	6%
Pay Ratio / Dip Italia	2019		2020	
PRESIDENTE Luigi Rossi Luciani	6		9	
VICE PRESIDENTE Luigi Nalini	4		7	
CONSIGLIERE ESECUTIVO Carlotta Rossi Luciani	2		3	
AMMINISTRATORE DELEGATO Francesco Nalini	9		20	
DIRETTORE GENERALE Giandomenico Lombello	7		12	
Sindaco Saverio Bozzolan (Presidente)	1		1	
Sindaco Claudia Civolani	0,6		0,6	
Sindaco Paolo Ferrin	0,6		0,6	

LTI: stima valore azioni sulla base del prezzo medio 11/01/2021-12/02/2021

Voto espresso dall'Assemblea sulla seconda sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti dell'esercizio precedente

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 20 aprile 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ha espresso voto favorevole sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicata nel 2020, con una percentuale di voti favorevoli del 98,385% dei partecipanti.

La votazione ha visto una larga maggioranza a favore, premiando di conseguenza la precedente redazione della

Sezione II.

Si è voluto migliorare comunque ulteriormente la Politica, garantendo una sempre maggiore *disclosure* e chiarezza espositiva, in coerenza con i principi di trasparenza e con la volontà di dialogo con i propri *stakeholders* che anima la Società.

Deroghe alla Politica di Remunerazione e eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus e claw back)

Nel corso dell'esercizio 2020, non sono emerse circostanze eccezionali tali da comportare la deroga alla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2020 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2020.

Nel corso dell'esercizio 2020, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile della remunerazione (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*").

Seconda parte - Tabelle

Nelle seguenti tabelle sono indicati: (i) nella Tabella 1, nominativamente, i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e, in forma aggregata, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti dalla Società e da società da essa controllate e ad essa collegate con riferimento all'esercizio 2020; (ii) nella Tabella 3A, i piani

di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock-option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e (iii) nella Tabella 3B, i piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Luigi Rossi Luciani	Presidente esecutivo	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				229.166	
(ii) Compensi da controllate e collegate					
(iii) Totale				229.166	
Luigi Nalini	Vice presidente (con ruolo vicario)	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				165.000	
(ii) Compensi da controllate e collegate					
(iii) Totale				165.000	
Francesco Nalini	Amministratore Delegato	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				340.327	
(ii) compensi da controllate e collegate					
(iii) Totale				340.327	

	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
			3.548		232.714		
			3.548		232.714		
			5.107		170.107		
			5.107		170.107		
	211.500		6.118		557.945		
	211.500		6.118		557.945		

Nome Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Carlotta Rossi Luciani	Amministratore esecutivo	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				85.385	
(ii) Compensi da controllate e collegate					
(iii) Totale				85.385	
Cinzia Donalisio	Amministratore indipendente	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	25.000
(ii) Compensi da controllate e collegate					
(iii) Totale				50.000	25.000
Marina Manna	Amministratore indipendente	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	25.000
(ii) Compensi da controllate e collegate					
(iii) Totale				50.000	25.000
Giovanni Costa	Amministratore indipendente	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	25.000
(ii) Compensi da controllate e collegate					
(iii) Totale				50.000	25.000
Saverio Bozzolan	Presidente collegio sindacale	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	
(ii) Compensi da controllate e collegate					
(iii) Totale				40.000	
Paolo Ferrin	Sindaco effettivo	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	
(ii) Compensi da controllate e collegate					
(iii) Totale				25.000	

	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
			1.425		86.810		3.080
			1.425		86.810		3.080
					75.000		
					75.000		
					75.000		
					75.000		
					75.000		
					75.000		
					40.000		
					40.000		
					25.000		
					25.000		

Nome Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Claudia Civolani	Sindaco effettivo	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	
(ii) Compensi da controllate e collegate					
(iii) Totale				25.000	
Giovanni Fonte	Sindaco supplente	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					
(ii) Compensi da controllate e collegate				5.000	
(iii) Totale				5.000	
Fabio Gallio	Sindaco supplente	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					
(ii) Compensi da controllate e collegate				8.000	
(iii) Totale				8.000	
Giandomenico Lombello	Direttore Generale	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				227.700	
(ii) Compensi da controllate e collegate				32.000	
(iii) Totale				259.700	
Dirigenti con responsabilità strategiche	DRS (4)	01.01.2020 31.12.2020			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				588.543	
(ii) Compensi da controllate e collegate				40.000	
(iii) Totale				628.543	

	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
					25.000		
					25.000		
					5.000		
					5.000		
					8.000		
					8.000		
	123.200		5.346		356.246		
					32.000		
	123.200		5.346		388.246		
	263.200		16.192		867.935		26.069
					40.000		
	263.200		16.192		907.935		26.069

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome Cognome	Carica	Piano delibera	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Numero e tipologia di strumenti finanziari	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting		
Luigi Rossi Luciani	Presidente esecutivo					
		07/09/2018			8.446	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		11/11/2019			5.536	
		06/11/2020			4.366	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale					18.348	
Luigi Nalini	Vice Presidente (con ruolo vicario)					
		07/09/2018			6.081	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		11/11/2019			3.986	
		06/11/2020			3.144	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale					10.067	
Francesco Nalini	Amministratore Delegato					
		07/09/2018			15.068	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		11/11/2019			13.285	
		06/11/2020			12.224	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale					40.577	
Carlotta Rossi Luciani	Amministratore Esecutivo					
		07/09/2018			2.027	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		11/11/2019			2.790	
		06/11/2020			1.048	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale					5.865	

Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
	81.276	triennale	01/10/2018	8,88				36.123
	75.192	triennale	01/12/2019	13,55				36.092
	75.997	triennale	19/11/2020	17,18				3.040
	232.465							75.254
	58.517	triennale	01/10/2018	8,88				26.007
	54.139	triennale	01/12/2019	13,55				25.987
	54.726	triennale	19/11/2020	17,18				2.189
	112.656							51.995
	144.999	triennale	01/10/2018	8,88				64.444
	180.441	triennale	01/12/2019	13,55				80.196
	212.778	triennale	19/11/2020	17,18				8.511
	538.218							153.151
	19.506	triennale	01/10/2018	8,88				8.669
	37.895	triennale	01/12/2019	13,55				18.189
	18.242	triennale	19/11/2020	17,18				730
	75.643							27.588

Nome Cognome	Carica	Piano delibera	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Numero e tipologia di strumenti finanziari	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting		
Giandomenico Lombello	Direttore Generale					
		07/09/2018			7.975	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		11/11/2019			6.851	
		06/11/2020			6.101	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale					20.927	
Dirigenti con responsabilità strategiche	DRS (4)					
		07/09/2018			24.017	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		11/11/2019			18.663	
		06/11/2020			15.718	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale					58.398	

Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
	76.743	triennale	01/10/2018	8,88				34.108
	93.052	triennale	01/12/2019	13,55				44.665
	106.198	triennale	19/11/2020	17,18				4.248
	275.993							83.021
	231.116	triennale	01/10/2018	8,88				102.718
	253.486	triennale	01/12/2019	13,55				121.674
	273.597	triennale	19/11/2020	17,18				10.944
	758.199							235.335

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento
Francesco Nalini	Amministratore Delegato				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020	211.500		
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale			211.500		
Giandomenico Lombello	Direttore Generale				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020	111.200		
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale			111.200		
Dirigenti con responsabilità strategiche	DRS (4)				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020	263.200		
(II) Compensi da controllate e collegate					
(III) Totale			263.200		

Tabella 7: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente
Fabio Gallio	Sindaco Supplente	CAREL Industries S.p.A.	
Giandomenico Lombello	Direttore generale	CAREL Industries S.p.A.	

Nota: Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

	Bonus di anni precedenti			Altri bonus
	Non più erogabili	Erogabili/erogati (1)	Ancora differiti	
		0		0
				12.000
		0		12.000
		0		0

	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio
	300		300
	500	500	0



Headquarters ITALY

CAREL INDUSTRIES HQs

Via dell'Industria, 11
35020 Brugine - Padova (Italy)
Tel. (+39) 0499 716611
Fax (+39) 0499 716600
CAREL@CAREL.com