



# RELAZIONE SULLE REMUNERAZIONI 2024



## DRIVEN BY THE FUTURE



# INDICE

<b>LETTERA AGLI AZIONISTI .....</b>	<b>5</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>9</b>
<b>Executive summary .....</b>	<b>11</b>
<b>Sezione I</b>	
<b>Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2024.....</b>	<b>27</b>
<b>Sezione II</b>	
<b>compensi corrisposti nel 2023 .....</b>	<b>57</b>



# LETTERA AGLI AZIONISTI

## **Gentili signore e signori Azionisti,**

*in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione sono particolarmente lieta di presentarvi, a nome del Consiglio, la Relazione Annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo Carel, relativa all'ultimo anno di mandato consiliare 2021-2023. La Politica è definita in coerenza con il modello di Governance della Società, con la normativa vigente, e in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance cui la Società aderisce.*

*Una Politica tesa a sostenere le crescenti sfide che attendono Carel in termini di digitalizzazione e transizione energetica con l'obiettivo di sviluppare un modello di business sostenibile e resiliente capace di reagire a possibili shock futuri legati ad un contesto di incertezza economica globale, accentuata dai conflitti geopolitici e da un mercato sempre più volatile.*

*Una Politica che vede, a tal fine, i sistemi di remunerazione del CEO e del management orientati verso il perseguimento delle priorità strategiche della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo, lungo le **direttrici della sostenibilità economica, ambientale e sociale, la diversificazione energetica, geografica e tecnologica e l'implementazione di una supply chain resiliente, efficiente e sostenibile.***

*Obiettivi che continueranno ad essere perseguiti, in un processo di continuo miglioramento della Politica, anche per il prossimo mandato, nel rispetto della struttura, della finalità e dei principi generali già definiti in precedenza, in linea con la cultura aziendale e in risposta al largo consenso manifestato dagli azionisti e investitori istituzionali su tale impianto complessivo.*

*Un processo di continuo miglioramento reso possibile grazie ad un dialogo costante, aperto e intensificato tra la Società e i suoi azionisti e la volontà del Comitato di raccogliere e valutare puntualmente i riscontri e gli stimoli offerti dagli investitori.*

*Non ultimo, una Politica disegnata per supportare una Società che in questi tre anni di mandato consiliare è cresciuta notevolmente, aumentando la sua diversificazione sia geografica che di offerta, con conseguente aumento della complessità gestionale ed operativa, complessità a cui la Società ha saputo far fronte mantenendo redditività e competitività, dimostrando di essere **un'azienda storicamente agile e resiliente, con grande attenzione alle condizioni dei dipendenti, capace di attrarre talenti e competenze adeguate, di perseguire una politica di crescita e di innovazione sostenibile nonché di porre grande attenzione al controllo dell'efficienza operativa.***

*Questo grazie ad un percorso che integra concretamente l'impegno di Carel sul business con quello sulla sostenibilità, secondo un modello di impresa che opera per il successo sostenibile, a favore degli azionisti e di tutti gli stakeholder e in coerenza con il purpose aziendale.*

*Lo scorso anno, ancora una volta, infatti il risultato operativo della Società si è confermato in crescita nonostante le difficoltà dei mercati. Il merito di questi risultati va al Management e a tutte le persone di Carel capaci di interpretare e gestire al meglio le opportunità e i rischi insiti nelle nuove e complesse sfide globali. Questo grazie anche al contributo offerto dal **nuovo sistema per una gestione integrata dei rischi (ERM)** implementato dalla Società, che costituisce un elemento cardine del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi di Carel e fondamentale per rendere la Società ancora più resiliente ai cambiamenti futuri.*

*Inoltre, con orgoglio posso affermare che l'impegno del Consiglio di Amministrazione nei confronti della sostenibilità tradotto in obiettivi concreti e misurabili della politica retributiva, ha contribuito attivamente ad accelerare il raggiungimento di importanti traguardi **nell'ambito delle condizioni di lavoro dei dipendenti** quali sicurezza sul lavoro, flessibilità, riduzione dell'impatto ambientale e valorizzazione di diversità e inclusione con il raggiungimento di importanti riconoscimenti e in linea con le nuove sfide del mondo del lavoro.*

In fine, per quanto riguarda il nuovo mandato 2024-2026 le linee guida della Politica sulla Remunerazione 2024, alla luce del processo istruttorio svolto, delle analisi di benchmark effettuate e dei feedback ricevuti dal mercato, confermano la struttura complessiva definita dalla Politica in vigore, con alcune importanti novità per supportare l'ambiziosa strategia di sviluppo del business e di decarbonizzazione (Climate Transition Plan) approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Un Transition Plan integrato nel Business Plan aziendale, volto a rafforzare e accelerare il posizionamento strategico di Carel nel lungo periodo, che richiede cambiamenti del modello di business, di gestione integrata dei rischi e l'integrazione nei modelli di valutazione delle performance aziendali attraverso l'identificazione di obiettivi di transizione climatica ben articolati soprattutto nel piano di incentivazione a lungo termine. Una Politica che pertanto deve evolvere per incorporare gradualmente gli obiettivi di decarbonizzazione definiti dalla Società con attenzione, nel contempo, al coinvolgimento dei dipendenti e alla gestione dei rischi in una stretta connessione fra fattori ESG.

In sintesi, i principali aggiornamenti introdotti nella Politica di Remunerazione 2024 presentata in questa Relazione riguardano:

- **trasparenza:** miglioramento dell'informazione e della trasparenza del contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale per assicurare gli investitori, stakeholder e dipendenti di operare in modo concretamente sostenibile supportando le informative con sempre maggiori dati oggettivi e informazioni misurabili ad eccezione di quelle considerate sensibili per il contesto competitivo in cui Carel opera;
- **rafforzamento del legame tra remunerazione e strategia di sostenibilità:** incremento del peso dei KPI ESG con evidenza del loro collegamento con la strategia di sostenibilità aziendale, per poter orientare i comportamenti del management; in particolare incremento del peso della componente ESG nei piani di incentivazione con focus su indicatori attinenti in particolare alla strategia di decarbonizzazione e al gender pay gap, per quel che riguarda il piano di incentivazione a lungo termine;
- **consolidamento dei sistemi di incentivazione variabile:** al fine di renderli ancora più allineati alle migliori prassi di mercato, collegandoli a una struttura di obiettivi chiara, articolata e misurabile, in linea con gli obiettivi del piano industriale e prevedendo un chiaro collegamento fra remunerazione, prudente gestione dei rischi e valore economico, sociale e ambientale generato (pay for performance);
- **condizioni di lavoro dei dipendenti (Human Capital Management):** la società continua a lavorare su una progressiva importanza e attenzione ai temi "Social" nell'ambito dei temi ESG e per offrire chiara disclosure nella relazione riguardo le condizioni dei dipendenti a livello di Gruppo con particolare focus sul pay ratio e sul gender pay gap;
- **deroghe alla Politica:** miglioramento della disclosure sul processo di deroga e limitazione degli ambiti in cui può essere prevista una deroga alla politica retributiva, nelle circostanze eccezionali previste dal TUF;
- **severance/non concorrenza:** crescente allineamento della Politica di Remunerazione alle best practice di mercato e alle indicazioni dei proxy advisor, nell'ambito delle severance e dei patti di non concorrenza nel rispetto di quanto previsto dalla legge italiana sul lavoro;
- **confronto con le pratiche di mercato:** continua verifica del livello di competitività della politica di remunerazione di Carel mediante il confronto con un panel di società comparabili (peer group), identificato con il supporto di un consulente esterno indipendente, e in coerenza con la cultura societaria e le indicazioni dei proxy advisor e degli investitori istituzionali.

Nel contesto in cui la Società opera riteniamo che questa Politica Retributiva sia coerente con la visione del Gruppo che pone al centro la **valorizzazione delle persone come principale vantaggio competitivo**, nell'ottica di attrarre, motivare e trattenere le risorse e raggiungere risultati sostenibili di lungo periodo per tutti i nostri stakeholder.

*Confidando pertanto 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 2024.*

*Un particolare ringraziamento inoltre va agli altri membri del Comitato Remunerazione e del 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.*

**Cinzia Donalisio**

*Presidente del Comitato per la Remunerazione di CAREL S.p.A*





## PREMESSA

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2024 (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 2023 (Sezione II) (la "**Relazione**"), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di CAREL Industries S.p.A. ("**CAREL**" o la "**Società**") in data 6 marzo 2024 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. 49/2019 in attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (cd. "*Shareholders Rights Directive II*") del Parlamento Europeo, ed 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 rinnova l'impegno posto nel consolidare, anche nel corso dell'esercizio 2024, la stretta connessione tra le politiche di remunerazione adottate, sia per la componente fissa sia per la componente variabile, e le strategie di crescita e di sviluppo del business in una continua ricerca delle migliori *performance* operative e della massima sostenibilità sia ambientale che sociale.

I brillanti risultati ottenuti nel corso del 2023, seppur facilitati da un contesto congiunturale sostanzialmente favorevole, sono stati determinati sia dalla significativa crescita dei volumi di vendita (in particolare nei primi 9 mesi dell'anno) sia dal miglioramento delle *performance* gestionali legate, da un lato, al contenimento dei costi e, dall'altro, alla continua ricerca di ottimizzazione dei flussi operativi relativi, in particolare, alla produzione ed alla *supply chain*.

Gli indirizzi di sviluppo strategico perseguiti nel corso del 2023, in continuità con il precedente esercizio, si possono sintetizzare nei seguenti punti:

- **Sviluppare stili di leadership e gestione manageriale in linea con i principi del "Carel Culture Code" aziendale** attraverso la continua crescita e formazione del proprio capitale umano e tramite lo sviluppo di iniziative volte a valorizzare il merito ed il potenziale delle risorse chiave;
- **Dare continuità agli impegni contenuti nel proprio Piano Strategico di Sostenibilità "Driven by the Future"**, a conferma di quanto lo sviluppo sostenibile del proprio business a livello globale rappresenti un "motore" del successo aziendale;
- **Perseguire la continua ricerca della soddisfazione dei nostri Clienti** assicurando, in un periodo comunque caratterizzato da incertezze ed instabilità, un livello di servizio, qualità e supporto tecnico allineato alle loro aspettative;
- **Promuovere la crescita, in chiave strategica, del business dei servizi** (sia "field" che "digital", in ambito IOT ed "advanced monitoring") anche attraverso l'integrazione con i servizi della neo acquisita società norvegese Kiona;
- **Rafforzare la trasformazione digitale dell'Azienda** attraverso il lancio della "wave 3" del sistema PLM ("Product Lifecycle Management") la cui progressiva adozione ha consentito di automatizzare le attività di sviluppo ed ingegnerizzazione dei nuovi prodotti.
- **Monitorare in modo attento e continuo le potenziali opportunità di M&A** al fine di sostenere la crescita per linee esterne anche integrando differenti ma complementari modelli di business aziendali.

Il coordinato perseguimento di tutti questi indirizzi strategici ha consentito di ottenere, anche nel 2023, *performance* economico-finanziarie di assoluto rilievo nonostante un contesto socio-economico ancora caratterizzato da elementi di grande incertezza (con particolare riguardo ai conflitti in Ucraina e in Medio Oriente).

La politica di remunerazione per l'esercizio 2024 si presenta quindi in sostanziale aderenza rispetto a quella approvata, con ampio consenso, dall'Assemblea dei Soci tenutasi il 21 aprile 2023 confermando, nei suoi punti essenziali ed in continuità con quanto predisposto nel corso del precedente esercizio, la tradizionale struttura di base della politica di remunerazione adottata dalla Società negli ultimi anni.





# EXECUTIVE SUMMARY



## INTEGRARE BUSINESS E SOSTENIBILITÀ: QUESTA È LA NOSTRA FORZA

La ricerca, l'innovazione e la tecnologia costituiscono da sempre le fondamenta del successo del Gruppo CAREL, che da cinquant'anni mette al centro dei propri processi le esigenze del cliente.

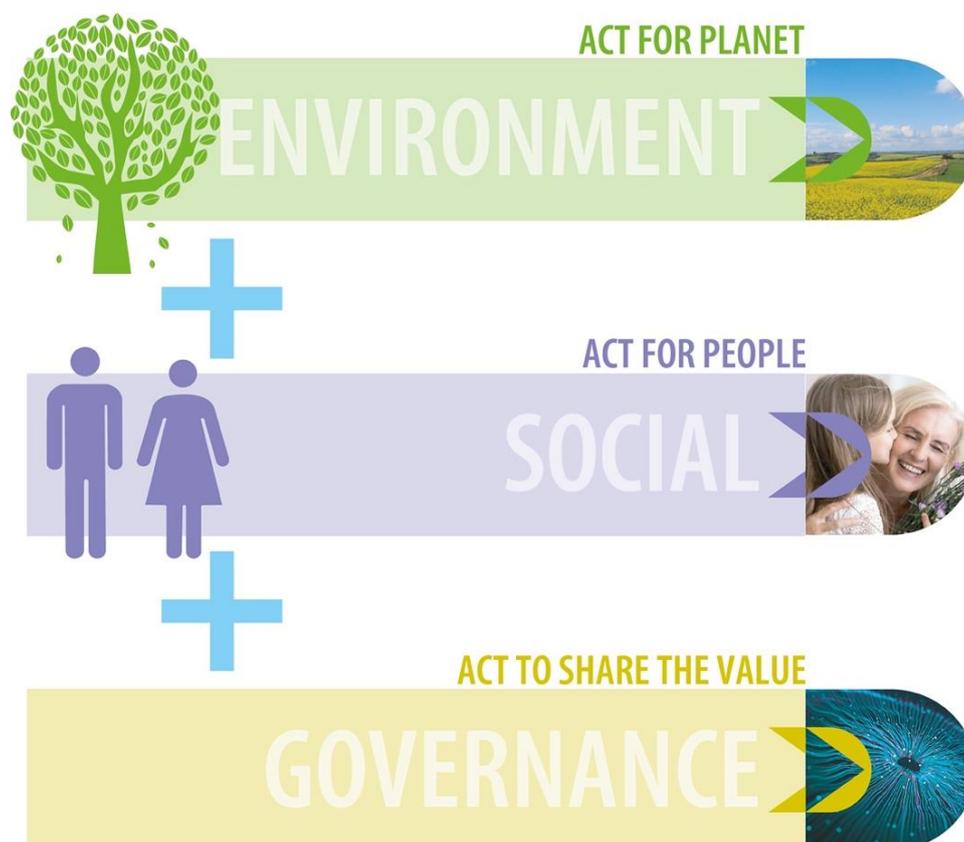
In veste di consulente e partner tecnologico, CAREL anticipa le esigenze del mercato proponendo soluzioni ad alte prestazioni, efficienti dal punto di vista del risparmio energetico e nel rispetto dell'ambiente in cui viviamo.

La nostra aspirazione è quella di integrare il mondo del business con la sostenibilità. Sappiamo come questo obiettivo sia ambizioso e impegnativo ed è per questo che stiamo concentrando tutte la nostra passione e le nostre energie su di esso. Non ci limitiamo quindi a fare semplicemente business ma vogliamo farlo in modo sostenibile, ponendo massima attenzione al nostro pianeta e alle persone che lo abitano.

La nostra visione è semplice: la tutela dell'ambiente, l'attenzione alle persone e la condivisione dei risultati del nostro sviluppo e della nostra crescita sono parte integrante del nostro modo di «fare impresa».

Per questo motivo, con il pieno sostegno del management, ci impegniamo costantemente a creare valore nel rispetto della nostra cultura e dei nostri principi, seguendo un modello di business che mira concretamente al successo nel lungo termine, attraverso una forte e trasparente correlazione tra le performance aziendali e gli obiettivi di sostenibilità.

Nel 2024 vogliamo proporci, nel solco della nostra tradizione, come un'azienda ancor più agile e resiliente, che pone una grande attenzione alla condizione dei nostri collaboratori, capace di attrarre nuovi talenti e competenze adeguate in un contesto altamente competitivo, di perseguire una politica di crescita e di innovazione sostenibile anche in presenza di scenari macroeconomici particolarmente incerti ma sempre alla ricerca della migliore efficienza operativa.



## CAREL CULTURE CODE E GOVERNANCE

### COME INTEGRARE LA NOSTRA CULTURA AZIENDALE CON UN SISTEMA DI GOVERNANCE TRASPARENTE E RESPONSABILE

La crescita avuta negli ultimi anni assieme alle sfide ed i cambiamenti che abbiamo affrontato e a quelle che ci troveremo ad affrontare nel prossimo futuro, ci spingono ad adottare i migliori standard nella definizione e nello sviluppo di politiche, procedure ed assetti organizzativi attraverso i quali la nostra Società viene gestita e controllata.

E tutto questo avviene per garantire che le decisioni aziendali siano prese in modo etico, responsabile e trasparente, nel migliore interesse di tutti gli stakeholder.

La concreta declinazione della nostra cultura e dei nostri valori aziendali si integra con quella di una Governance che, a partire dal Consiglio di Amministrazione, promuove e si caratterizza per l'indipendenza dei suoi membri, la rappresentatività della diversity di genere, la differenziazione delle competenze e, non da ultimo, delle responsabilità assegnate.

Ci impegniamo sempre nell'assicurare la massima trasparenza nel comunicare tempestivamente ed accuratamente tutte le informazioni sia di natura finanziaria che non finanziaria, avendo cura che i nostri stakeholder comprendano le strategie, le azioni e le decisioni prese dalla Società.

Integrare la nostra Cultura con la Governance aziendale significa infine promuovere quei valori e principi distintivi che guidano il comportamento etico e responsabile di ogni nostro collaboratore e che garantiscono che tutte le attività siano svolte in conformità con le leggi ed i regolamenti applicabili.



Make the  
difference!

Experiment!

Be open!

Care!

Think  
customer  
first!



## LA GOVERNANCE PER LA SOSTENIBILITÀ

Il nostro impegno per la «Sostenibilità» ci ha spinto a creare, già a partire dal 2021, una struttura di Governance a due livelli che si compone del **Consiglio di Amministrazione** e del **Sustainability Executive Team**.

Quest'ultimo, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione, ha definito il Piano di Sostenibilità triennale adottato dalla Società e lo ha promosso all'interno dell'intera organizzazione aziendale. Il Piano prevedeva il raggiungimento di 55 obiettivi ESG suddivisi tra:

- Strategia sostenibile e governance;
- Politiche ambientali;
- Innovazione e tecnologia;
- People;
- Comunicazione;
- Sviluppo sostenibile delle comunità locali.

A fronte di un significativo impegno economico e la fattiva collaborazione di 13 diverse direzioni aziendali, nel 2023 sono stati perseguiti 18 obiettivi complessivi tra i quali ben 7 appartenevano all'ambito «SOCIAL».

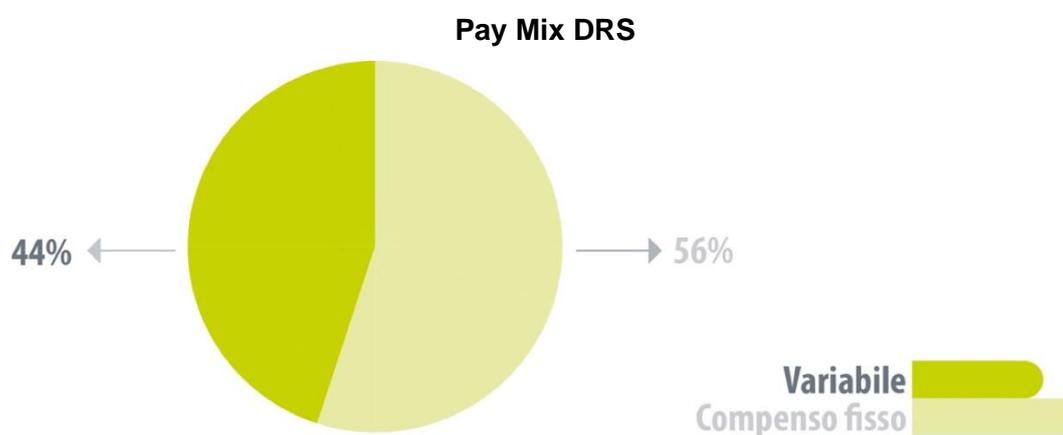
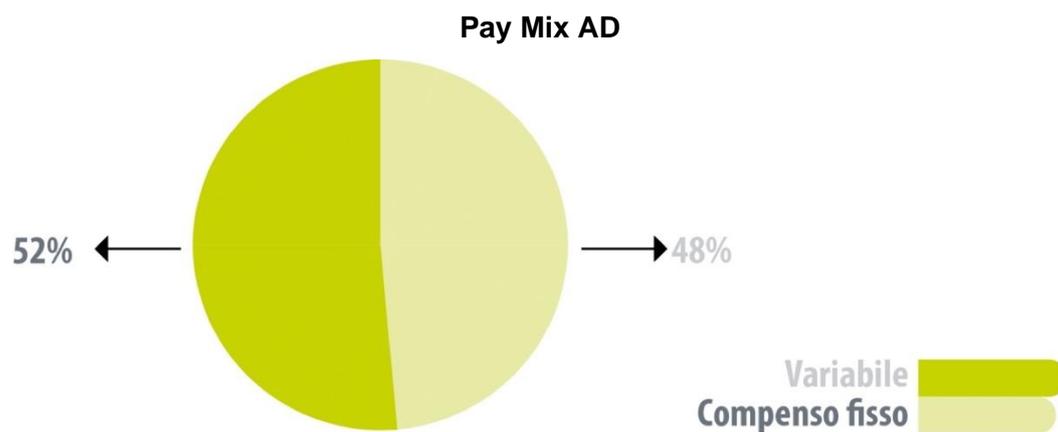
**Nel 2024 la nostra Politica di Remunerazione sarà finalizzata ad integrare gli obiettivi di business con quelli di sostenibilità** ponendo una particolare attenzione non solo ai temi ambientali e sociali ma soprattutto a quelli di Governance attraverso iniziative focalizzate a migliorare ulteriormente l'integrazione tra **la nostra CULTURA ed i principi di trasparenza, etica e responsabilità ai quali la nostra stessa Governance si ispira.**



## IL LEGAME TRA PERFORMANCE E REMUNERAZIONE

Per l'Amministratore Delegato e i DRS i livelli di remunerazione sono strettamente connessi con le performance effettivamente conseguite sia nel breve (MBO) che nel medio-lungo termine (LTI).

Il peso della quota variabile sulla remunerazione totale oscilla tra il 52% del CEO e il 44% dei DRS.



## MBO 2024 | AD DISCLOSURE EX-ANTE DEI TARGET

OBIETTIVO	PESO	Condizione ON/OFF		
		MIN	TARGET	MAX
Group EBTDA	35%	0	80,500	120,750
Group consolidated Turnover	15%	0	34,500	51,750
Individual integrated "ESG&Business" targets (2)	50%	0	115,000	172,500
			<b>230.000</b>	<b>345.000</b>

È previsto un tetto massimo erogabile (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.

## ASSEGNAZIONE 1\* WAVE LTI 2024-2026 AD, AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DRS

Nel 2024 verrà assegnata la prima wave del nuovo ciclo di incentivazione di lungo termine, con periodo di vesting "2024 – 2026". Il modello LTI adottato dalla Società rappresenta uno dei pilastri della sua Politica di Remunerazione non solo perché si pone l'obiettivo di creare un forte elemento di engagement e retention dei top managers del Gruppo ma soprattutto perché pone in connessione in modo inscindibile la loro remunerazione variabile con il raggiungimento degli obiettivi di business e sostenibilità di lungo termine dell'Azienda.

Il sistema si articola, come per le wave precedenti, nei due seguenti piani:

PERFORMANCE CASH	PERFORMANCE SHARES
Attribuzione di un incentivo monetario a fronte del conseguimento di condizioni di performance in un arco temporale di 3 anni (2024 - 2026).	Attribuzione gratuita di azioni a fronte del conseguimento di condizioni di performance in un arco temporale di 3 anni (2024 – 2026).

Entrambi i piani, identici per caratteristiche e condizioni di maturazione, possono essere offerti alternativamente sia agli Amministratori Esecutivi ed al CEO che ai DRS ed ai managers «chiave» dell'Azienda.

## I PIANI «LTI 20214 – 2028»

I piani “Performance Shares” e Performance Cash” si articolano su tre cicli rolling di durata triennale (vesting) con le seguenti scadenze:

- **1° ciclo: 2024 – 2026: in fase di assegnazione nel 2024.**
- 2° ciclo: 2025 – 2027: in assegnazione nel 2025
- 3° ciclo: 2026 – 2028: in assegnazione nel 2026

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:

PERFORMANCE CASH	PERFORMANCE SHARES
Per AD ed Amministratori Esecutivi: 40% dell'importo erogato. Per i restanti beneficiari: 20% dell'importo erogato	Per i DRS: 20% delle azioni assegnate. Per i restanti beneficiari: 10% delle azioni assegnate

## I PIANI LTI 2024 – 2026 PER IL AD ED I DRS

### Condizioni di performance

#### 1° Wave LTI 2024 - 2026

<b>50%</b> EBTDA Adj. Cumulato nel triennio	<b>Livello minimo</b>	<b>100%</b>	<b>Livello massimo</b>
<b>20%</b> Cash Conversion Adj. Nel triennio	<b>80%</b>	<b>“ON TARGET”</b>	<b>120%</b>
<b>30%</b> ESG Target			



## MATURAZIONE AD

Il 60% del bonus maturato in relazione alla performance realizzata nel triennio "2024 – 2026" viene erogato per cassa nell'anno 2027.



Il 40% del bonus maturato in relazione alla performance realizzata nel triennio "2024 – 2026" viene erogato per cassa nell'anno 2029 ovvero dopo un periodo di lock-up di 24 mesi.

## MATURAZIONE DRS

L'80% del bonus maturato in relazione alla performance realizzata nel triennio "2024 – 2026" viene erogato in azioni nell'anno 2027.



Il 20% del bonus maturato in relazione alla performance realizzata nel triennio "2024 – 2026" viene erogato in azioni nell'anno 2029 ovvero dopo un periodo di lock-up di 24 mesi.

## STAKEHOLDER ENGAGEMENT E TRASPARENZA

CAREL da sempre si pone l'obiettivo di garantire la massima trasparenza ed il più alto livello di commitment nell'allineare gli interessi degli azionisti con quelli dei propri stakeholders.

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2024, coerentemente con quanto già fatto negli anni precedenti, ha quindi mantenuto e rafforzato le principali integrazioni apportate nel corso del precedente esercizio, ovvero:

- L'introduzione di una clausola di *claw-back* sugli incentivi variabili di breve termine (STI – MBO), al pari di quanto già previsto per i sistemi di incentivazione di lungo termine (LTI);
- Una costante attenzione nell'allineare i livelli di remunerazione del CEO e dei DRS alle *performance* aziendali effettivamente conseguite e in coerenza con i *benchmark* rispetto ai *peers*;
- Il perseguimento di un miglior bilanciamento dei *pay mix* coerentemente alla sostenibilità di lungo termine, prevedendo indicatori di natura ESG, sia per i sistemi di incentivazione di breve (STI) che di lungo termine (LTI), definiti con *target* di natura quantitativa e misurabile.

Sono state inoltre pienamente recepite alcune indicazioni raccolte dai proxy advisors in occasione del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione 2023, ovvero:

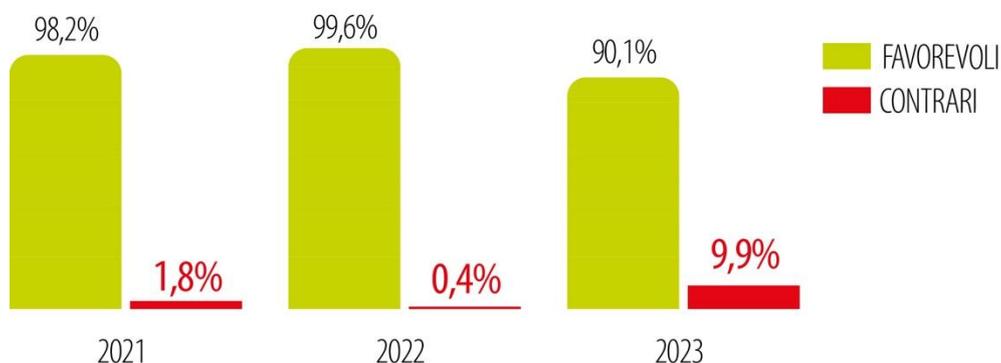
- Limitare al minimo le "circostanze eccezionali" per le quali è possibile operare in deroga alla Politica di Remunerazione approvata ovvero circoscrivere in modo altamente selettivo le situazioni per cui si possono modificare le componenti della politica retributiva con la finalità di perseguire gli obiettivi a lungo termine e di sostenibilità della Società;
- Nei trattamenti retributivi previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, si è stabilito di non includere nel meccanismo di calcolo la componente variabile di lungo termine così come di non assegnare eventuali indennità di fine mandato (TFM);
- Pur non potendo dare piena "*disclosure*" ex-ante dei target quantitativi di business oggetto dei sistemi premiali di breve (STI) e lungo termine (LTI), al fine di preservare la **riservatezza degli obiettivi strategici** inclusi nel proprio piano industriale, la Società ha tuttavia confermato la totale

disponibilità a comunicare ex-post (Sez. II della presente Relazione) tutti i valori ed i risultati effettivamente raggiunti a consuntivo.

Inoltre, anche nel 2024, viene confermata la politica di assegnare ai membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione appartenenti alle famiglie riconducibili agli azionisti di controllo piani di incentivazione di lungo termine esclusivamente in forma monetaria ("LTI Cash").

## POLITICA DI REMUNERAZIONE E VOTO ASSEMBLEARE

Tradizionalmente le Politiche di Remunerazione hanno raccolto un ampio consenso presso gli Azionisti superando sempre almeno il 90% di voti favorevoli.



## AD PAY RATIO

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 2021, nel 2022 e nel 2023 e la remunerazione media percepita dai dipendenti italiani nel medesimo periodo.

	2023	2022	2021
AD	490,000 €	460,000 €	450,000 €
Dipendenti Italia	38,397 €	37,188 €	37,673 €
Pay Ratio	13:1	12:1	12:1

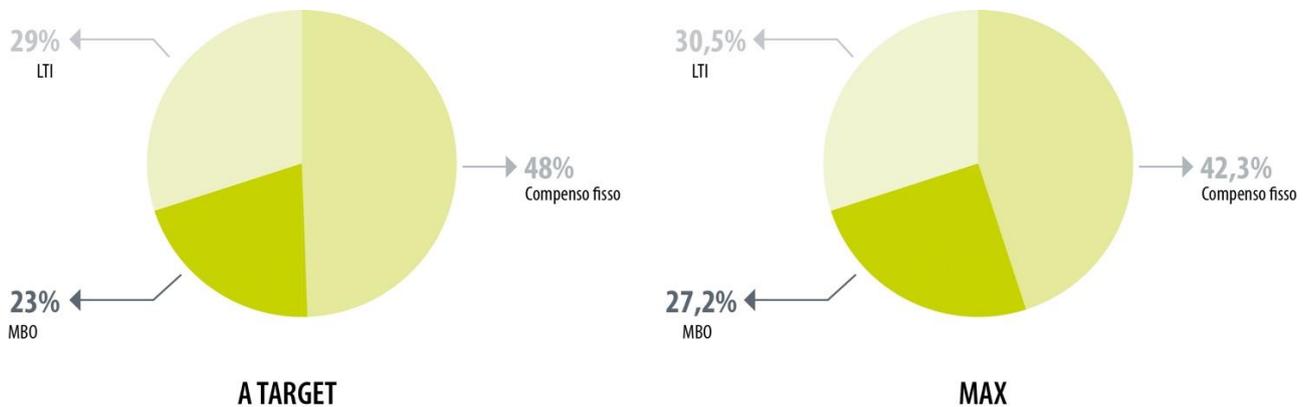
NdR.  
Calcolato solo su retribuzione fissa

## PAY FOR PERFORMANCE

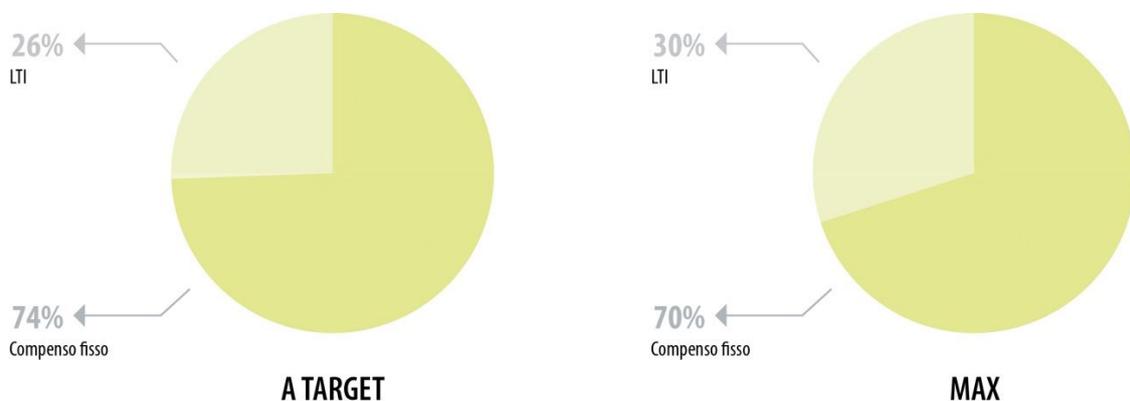
Il pacchetto retributivo dell'AD, degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche e dei DRS è così caratterizzato:

- 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 "cash" per i DRS o in forma monetaria per AD e Amministratori Esecutivi. In entrambi i casi, una quota parte del premio – se dovuto – è soggetta a vincoli di lock-up e claw back.

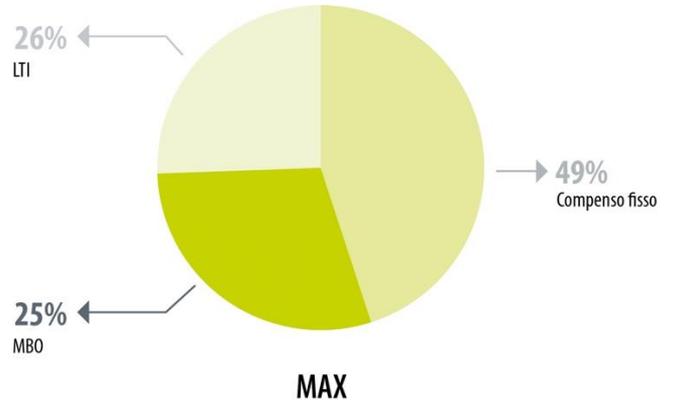
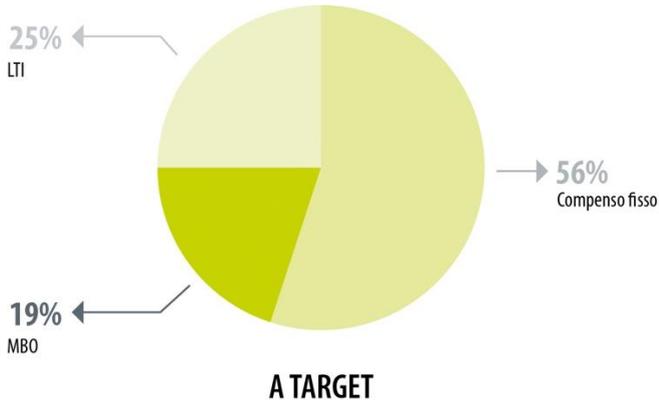
### PERFORMANCE A TARGET E MASSIMO – AD



### PERFORMANCE A TARGET E MASSIMO – Amministratori esecutivi



### PERFORMANCE A TARGET E MASSIMO – DRS (dato medio aggregato)



# LA POLITICA DI REMUNERAZIONE CAREL 2024 IN SINTESI



## RETRIBUZIONE FISSA

Definita in coerenza con la complessità, le effettive responsabilità e l'esperienza richiesta dal ruolo.

Monitorando il mercato retributivo esterno di riferimento.

Considerando le performance individuali conseguite.

\* Nota data dalla somma della retribuzione da lavoro dipendente e compensi da amministratore.

### FINALITA'

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

PRESIDENTE	250,000 €
VICEPRESIDENTE	180,000 €
CONS. ESECUTIVO	100,000 €
AD	420,000 €
DG	275,000 €
DRS*	182,250 € *

\*(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 35%
- Fatturato Consolidato – peso 15%
- Obiettivo “ESG&Business” integrato e individuale - peso 50%

### FINALITA'

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

AD	230,000 €
DG	110,000 €
DRS*	66,250 € *

\*(dato aggregato medio)

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



## 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 (2024-2026, 2025-2027, 2026-2028).

### FINALITA'

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

### CONDIZIONI DI PERFORMANCE

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

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 addizionali di natura, previdenziale, sanitaria e legati alla mobilità.

### FINALITA'

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.

### FINALITA'

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.

### FINALITA'

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.

### FINALITA'

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





# SEZIONE I

## POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2024



## PRINCIPI E DESTINATARI DELLA POLITICA

La politica di remunerazione del Gruppo CAREL relativa all'esercizio 2024 (la "**Politica di Remunerazione**") è stata costruita con l'obiettivo di mantenere, in continuità con il passato, un approccio operativo responsabile, orientato verso i principi di **competenza, performance e sostenibilità**.

Il costante impegno della Società su questi obiettivi trova, in particolare, riscontro nella Politica di Remunerazione che, coerentemente con tali obiettivi, assegna un peso sempre più significativo non solo ai tradizionali target connessi alle performance economico-finanziarie del business ma anche ai parametri ESG, legati alla valutazione dell'impatto delle attività aziendali sull'ambiente, sugli aspetti sociali e sulla governance dell'Azienda.

La Politica di Remunerazione è quindi strettamente connessa al perseguimento del successo sostenibile della Società e si concentra, come in passato, sulla necessità di **attrarre, trattenerne e motivare** persone dotate della competenza, dell'esperienza e della professionalità richieste dal ruolo e dalle responsabilità ricoperte all'interno della Società.

La Politica di Remunerazione adottata dal Gruppo CAREL, infatti, si pone da sempre due obiettivi ovvero:

- da un lato, **motivare** il management esistente a conseguire, in modo sostenibile ed in un'ottica di medio-lungo termine, obiettivi di performance gestionali che siano coerenti con la cultura ed i valori della Società;
- dall'altro, **attrarre e trattenerne**, in un mercato del lavoro altamente dinamico e competitivo, le persone di maggior talento e coloro che sono in grado di contribuire in modo significativo al raggiungimento dei target di business aziendali.

I principi ai quali si ispira la Politica di Remunerazione, legando meccanismi di incentivazione variabile alle effettive *performance operative* realizzate, sono i seguenti:

- **Equità, Diversità ed Inclusione:** I livelli di retribuzione del management sono tradizionalmente rivolti a valorizzare il merito e le competenze possedute ma anche, e sempre più, la "diversità" intesa sia come ricerca di un miglior bilanciamento ed equilibrio tra i posizionamenti retributivi di personale operante nei diversi livelli dell'organizzazione (attraverso una costante attenzione al "*pay ratio*" interno) e sia come "*gender equity*" ovvero la realizzazione di un sostanziale allineamento dei trattamenti retributivi, a parità di ruolo ricoperto e performance conseguite, indipendentemente dalle differenti appartenenze di genere.
- **Competitività:** Come già evidenziato, la Politica di Remunerazione pone grande attenzione al "*pay mix*", ovvero alla distribuzione della retribuzione complessiva del management nelle sue diverse componenti fisse e variabili, con l'obiettivo sostanziale di allineare la remunerazione non solo alle migliori prassi di mercato (elemento questo certificato anche dall'ultima analisi svolta da Mercer sui posizionamenti retributivi dei *top managers* aziendali) ma anche in relazione alle reali competenze e conoscenze possedute e confrontando, per posizioni aventi analogo livello di responsabilità e complessità, le *performance* conseguite nel tempo.
- **Sostenibilità:** Tutte le componenti retributive ed in particolare i sistemi premiali vengono definiti in modo coerente con i *driver* strategici e di sostenibilità perseguiti dall'Azienda. Tali sistemi, sia nella forma monetaria (cash) che azionaria (shares), si sviluppano su archi temporali pluriennali (da un minimo di 12 ad un massimo di 36 mesi) e, in perfetta aderenza con il profilo di rischio adottato dalla Società, si pongono l'obiettivo di accrescere l'*equity value* nel tempo a beneficio sia degli investitori che, più in generale, degli stakeholder del Gruppo.
- **Trasparenza:** Fin dalla quotazione nel mercato azionario, la Società si è dotata di un sistema di governance estremamente chiaro e trasparente, in grado di offrire un'informativa sulla remunerazione del management improntata alla massima apertura e facilità di comprensione.



## Destinatari

Come di consueto, 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 2024

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 21 aprile 2023, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ha approvato la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2023 descritta nella Sezione I della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, con una percentuale di voti favorevoli del **90,10%** circa sui totali aventi diritto.

Si evidenzia inoltre come la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2024, soggetta all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 18 aprile 2024, coerentemente con quanto già fatto negli anni precedenti, abbia mantenuto e rafforzato le principali integrazioni apportate nel corso del precedente esercizio, ovvero:

- L'introduzione di una clausola di *claw-back* sugli incentivi variabili di breve termine (STI – MBO), al pari di quanto già previsto per i sistemi di incentivazione di lungo termine (LTI);
- Una costante attenzione nell'allineare i livelli di remunerazione del CEO e dei DRS alle *performance* aziendali effettivamente conseguite e in coerenza con i *benchmark* rispetto ai *peers*;
- Il perseguimento di un miglior bilanciamento dei *pay mix* coerentemente alla sostenibilità di lungo termine, prevedendo indicatori di natura ESG, sia per i sistemi di incentivazione di breve (STI) che di lungo termine (LTI), definiti con *target* di natura quantitativa e misurabile.

Sono state inoltre pienamente recepite alcune indicazioni raccolte dai proxy advisors in occasione del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione 2023, ovvero:

- Limitare al minimo le "circostanze eccezionali" per le quali è possibile operare in deroga alla Politica di Remunerazione approvata ovvero circoscrivere in modo altamente selettivo le situazioni per cui si possono modificare le componenti della politica retributiva con la finalità di perseguire gli obiettivi a lungo termine e di sostenibilità della Società;
- Nei trattamenti retributivi previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, si è stabilito di non includere nel meccanismo di calcolo la componente variabile di lungo termine così come di non assegnare eventuali indennità di fine mandato (TFM);
- Pur non potendo dare piena "*disclosure*" ex-ante dei target quantitativi di business oggetto dei sistemi premiali di breve (STI) e lungo termine (LTI), al fine di preservare la **riservatezza degli obiettivi strategici** inclusi nel proprio piano industriale, la Società ha confermato la totale disponibilità a comunicare ex-post (Sez. II della presente Relazione) tutti i valori ed i risultati effettivamente raggiunti a consuntivo.

Inoltre, anche nel 2024, viene confermata la politica di assegnare ai membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione appartenenti alle famiglie riconducibili agli azionisti di controllo piani di incentivazione di lungo termine esclusivamente in forma monetaria ("LTI Cash").

Il valore economico di tali piani, in aderenza a quanto previsto dal relativo regolamento, non solo è tale da non modificare l'entità delle partecipazioni azionarie possedute ma, soprattutto, evita la possibile adozione di comportamenti opportunistici che prediligano l'incremento nel breve termine del valore di mercato delle azioni a scapito invece della creazione di valore della Società nel lungo periodo.

La Politica di Remunerazione 2024, infine, così come descritta nella presente Sezione I:

- (i) recepisce le principali novità introdotte dalla Consob in materia di trasparenza delle remunerazioni attraverso le modifiche apportate al Regolamento Emittenti con delibera n. 21623 del 10/12/2020 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;
- (ii) prende in considerazione le indicazioni e le raccomandazioni di cui al Codice di *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana.

## COMPENSO E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI E POLITICA DI REMUNERAZIONE

Come spiegato nel dettaglio nella Relazione sulla Politica di Remunerazione 2023, l'impegno dell'Azienda si è principalmente focalizzato nel dare piena implementazione alle iniziative previste dal progetto di "**Talent Pool Management**" il quale, attraverso un processo di mappatura della popolazione aziendale, aveva l'obiettivo di attivare una serie di azioni personalizzate per i diversi cluster di talenti attraverso politiche di *salary review*, formazione e sviluppo dedicate.

La Società infatti, in continuità con gli ultimi anni, ha progettato una serie di iniziative di "**Human Capital Management**" (HCM) volte a garantire, in un contesto di un mercato del lavoro particolarmente sfidante e competitivo, il massimo benessere della propria popolazione, operando in una logica di "*total rewarding*" e quindi abbinando ai classici strumenti di natura retributiva anche piani strutturati di welfare aziendale e di miglioramento del "*work-life balance*" attraverso piattaforme integrate di *flexible* benefits ed un applicazione strutturale del "*remote working*".

Al pari di quanto fatto nello scorso esercizio, anche nel 2024 si procederà con l'analisi del *benchmarking* retributivo delle posizioni/ruoli appartenenti ai diversi livelli aziendali rispetto al mercato di riferimento, al fine di misurare eventuali scostamenti e le eventuali azioni da intraprendere per colmare tali gaps.

L'obiettivo primario, in un contesto e in un periodo storico per il mercato del lavoro particolarmente difficile, caratterizzato da fenomeni di carenza di disponibilità di risorse (*labor shortage*) e di competenze adeguate alle necessità delle aziende (*skill shortage*), è quello di aumentare l'attrattività e la fidelizzazione soprattutto verso le posizioni ed i ruoli maggiormente strategici ma anche, allo stesso tempo, di bilanciare in modo equo e sostenibile le retribuzioni all'interno della complessiva organizzazione aziendale.

L'applicazione del modello di "*Talent Pool Management*" consentirà poi di effettuare ulteriori valutazioni ed affinamenti al fine di misurare il contributo che i diversi collaboratori sono e saranno in grado di dare al raggiungimento degli obiettivi di business aziendali, non solo misurando il livello di conoscenze e competenze possedute ma stimando anche l'eventuale criticità nel reperire i medesimi profili e competenze sul mercato in caso di dimissioni o uscite volontarie.

In linea con le indicazioni fornite negli scorsi anni, la Politica di Remunerazione 2024 prevede per il CEO, i DRS ed il *top management* aziendale una complessiva struttura della remunerazione definita, per la parte fissa, in funzione del ruolo e delle complessive responsabilità ricoperte e, per la parte variabile, al contributo dato da ogni singolo profilo al raggiungimento dei "*targets*" aziendali, sia di breve che di medio-lungo termine, legati sia all'andamento del business che alla realizzazione degli obiettivi di sostenibilità che la Società si è posta all'interno del proprio piano triennale.



## GOVERNANCE

La Politica di Remunerazione della Società si basa su un processo di Governance chiaro e trasparente che, in linea con le indicazioni normative e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana, coinvolge a diverso titolo i seguenti soggetti:

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

Tutti questi soggetti sono coinvolti, a diverso titolo e con responsabilità differenti, nella definizione, nell'approvazione, nell'implementazione e nell'eventuale revisione della Politica di Remunerazione.

In generale la Politica si definisce in base ad un processo strutturato il quale prevede come il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale, con il costante supporto della Direzione Risorse Umane, abbiano la responsabilità di sovrintendere all'applicazione della Politica di Remunerazione approvata e siano i garanti della sua coerente e tempestiva attuazione.

Il Comitato per la Remunerazione in particolare formula al Consiglio di Amministrazione una serie di proposte e suggerimenti in relazione alla struttura ed ai contenuti della Politica di Remunerazione nel rispetto delle proprie responsabilità consultive e di indirizzo. Nell'esercizio di tale ruolo, si avvale della collaborazione e delle analisi fornite dalla Direzione Risorse Umane e del supporto di primarie società di consulenza internazionali esperte nell'ambito dei servizi alle persone. Il Comitato inoltre, assieme allo stesso Consiglio di Amministrazione, monitora e supervisiona la corretta attuazione della Politica di Remunerazione approvata operando, secondo le selettive casistiche contenute nella "*derogation policy*", anche un'eventuale revisione della stessa.

All'interno di tale processo, il Collegio Sindacale, una volta verificata la coerenza con la più generale politica adottata dalla Società in materia di remunerazioni, è chiamato invece ad esprimere il proprio parere sulle proposte presentate in particolare per quanto riguarda gli emolumenti corrisposti agli amministratori investiti di particolari cariche (ai sensi dell'art. 2389 del c.c.).

Non da ultimo infine, come evidenziato poc'anzi, il Consiglio di Amministrazione è chiamato, una volta esaminata ed approvata la Politica di Remunerazione, a proporla 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.

Il processo di definizione della Politica di Remunerazione, oltre allo svolgimento sopra evidenziato, si realizza anche, come sopra evidenziato, attraverso l'analisi ed il periodico confronto con le prassi retributive del mercato e, non ultimo, con la verifica circa gli effetti che le politiche di remunerazione adottate hanno avuto negli anni precedenti rispetto alla popolazione coinvolta.

## COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

In linea con le raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana, il Comitato Remunerazione esercita un ruolo di tipo consultivo e di indirizzo nei confronti del Consiglio di Amministrazione in particolare per quanto attiene la determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, di quelli investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS).



Inoltre, oltre a supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione, supervisione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, il Comitato contribuisce alla progettazione dei piani di incentivazione, sia di breve che di medio e lungo termine, aventi natura monetaria e/o azionaria, in modo che siano allineati con i target di business e di sostenibilità che l'Azienda si pone.

Le principali responsabilità del Comitato Remunerazione si possono sintetizzare quindi nel modo seguente:

- Supportare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica per la Remunerazione con focus particolare sugli Amministratori e sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS);
- Offrire pareri e formulare proposte e/o suggerimenti non vincolanti sul trattamento economico riservato a coloro che ricoprono le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Vice-Presidente, di Amministratore Delegato e di amministratori esecutivo;
- Contribuire alla definizione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile, sia di breve che di lungo termine, di tale trattamento economico;
- Monitorare periodicamente, anche avvalendosi del supporto degli organi di controllo e/o delle funzioni aziendali, l'adeguatezza, la coerenza, la sostenibilità economica e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione adottata;
- 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 e di quelli investiti di particolari cariche, nonché dei DRS;
- Proporre al Consiglio di Amministrazione l'eventuale adozione di piani di incentivazione monetaria, azionaria, stock option o similari in grado, da un lato, di guidare l'azione del management e, dall'altro, di supportare la fidelizzazione di lungo termine delle figure apicali all'interno dell'organizzazione;
- Coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella definizione degli obiettivi legati ai piani di incentivazione adottati e suggerire le metriche di valutazione da utilizzare per misurare il raggiungimento di tali obiettivi.

Il Comitato, fin dal suo insediamento, è dotato di un regolamento interno il quale definisce le norme di funzionamento dello stesso come, ad esempio, la frequenza degli incontri con cui il Comitato si riunisce per adempiere alle funzioni tipiche del proprio mandato e i motivi per cui il Presidente o un componente del Comitato o il Presidente del Collegio Sindacale possono richiederne, in modo giustificato, la convocazione.

Il regolamento prevede altresì che vi sia almeno un incontro all'anno propedeutico alla riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei DRS nonché su eventuali piani di incentivazione di lungo termine (*LTI plans*) o di assegnazione di azioni.

Alle riunioni del Comitato vengono inoltre sempre invitati a partecipare in modo facoltativo, ovvero senza obbligo di presenza, anche i membri del Collegio Sindacale.

Infine, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione n. 26 del Codice di *Corporate Governance*, si evidenzia come nessun amministratore (e, più in generale, nessun eventuale beneficiario) possa prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate delle proposte di adeguamento relative alla propria remunerazione o in merito all'assegnazione di eventuali benefits.

## COMPOSIZIONE

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione, che ha redatto e presentato al Consiglio di Amministrazione la proposta di Relazione relativa alla Politica di Remunerazione 2024, si compone dei seguenti consiglieri non esecutivi e indipendenti:

- **Cinzia Donalisio**, Presidente;
- **Marina Manna**, componente;

- **Maria Grazia Filippini**, componente.

Ogni membro del Comitato si caratterizza per avere una lunga e consolidata esperienza all'interno di organi societari di aziende quotate, per aver maturato competenze specifiche in materia economico - finanziaria e, in particolare, di politiche retributive e di incentivazione, valutate in modo accurato dal Consiglio di Amministrazione al momento della loro nomina.

## ATTIVITÀ

Nel corso del 2023, il Comitato per la Remunerazione ha svolto complessivamente 8 incontri: consolidando la prassi iniziata nel 2020 a seguito della pandemia, la partecipazione è sempre stata consentita, su libera scelta dei soggetti invitati, sia in presenza che da remoto, attraverso connessione in videoconferenza.

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.

I membri del Collegio Sindacale, stabilmente invitati alle riunioni del Comitato, sono stati sempre tutti presenti con la sola eccezione dell'incontro svoltosi l'11 maggio 2023 nel quale si è registrato un sindaco assente.

Come di consueto, il Direttore Risorse Umane di Gruppo ha partecipato a tutte le riunioni del Comitato per la Remunerazione in qualità di Segretario inviando, secondo i termini previsti dal regolamento, le convocazioni alle suddette riunioni e verbalizzandone i contenuti ed i temi oggetto di discussione a conclusione di ciascuna.

Gli argomenti principali trattati dal Comitato, con il supporto dato dalla Direzione Risorse Umane del Gruppo, hanno riguardato principalmente i seguenti ambiti:

<b>Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione</b>	<b>Data di svolgimento</b>
Analisi payout finale MBO 2022 relativi all'Amministratore Delegato ed all'Internal Auditor; Analisi e definizione dei target relativi agli MBO 2023 dell'Amministratore Delegato e dell'Internal Auditor; Esame primo draft "Relazione Politica di Remunerazione 2023" (sez. 1) e "Lettera del Presidente".	15 febbraio 2023
Approvazione Relazione annuale "Attività del Comitato Remunerazione per il 2022"; Approvazione payout finale MBO 2022 dell'Amministratore Delegato; Rendicontazione chiusura 3° ciclo LTI 2020 – 2022; Approvazione definitiva "Politica di Remunerazione 2023 (sez. 1) e Relazione sui compensi corrisposti 2022 (sez. 2) e Lettera del Presidente"; Approvazione setting dei target MBO 2023 per l'Amministratore Delegato e l'Internal Auditor.	1 marzo 2023
Analisi del voto assembleare sulla politica di Remunerazione 2023 (Sez. 1 e Sez. 2); Aggiornamento relativo alla situazione HR con presentazione della "HR dashboard" del 1° quarter 2023.	11 maggio 2023
Presentazione e analisi della "HR dashboard" relativa al 1° semestre 2023; Approvazione assegnazione mandato a Mercer Italia per benchmarking retributivo relativo ad AD, DRS, Consiglieri non esecutivi e membri del Collegio Sindacale; Aggiornamento su novità organizzative interne.	2 agosto 2023
Kick-off del progetto di "Benchmarking retributivo" (a cura di Mercer Italia).	14 settembre 2023
Presentazione del panel di aziende oggetto del progetto di "Benchmarking retributivo" (a cura di Mercer Italia).	19 ottobre 2023
Presentazione dei risultati definitivi del progetto di "Benchmarking retributivo" (a cura di Mercer Italia); Attuazione del piano di compensi "LTI 2023 – 2025" con evidenza della lista dei beneficiari e tipologia del piano adottato.	9 novembre 2023
Analisi, valutazioni ed eventuali proposte di adeguamento retributivo per il 2024 relative all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai DRS; Analisi, valutazioni ed eventuali proposte di adeguamento dei compensi da corrispondersi per il 2024 ai Consiglieri indipendenti ed ai membri del Collegio Sindacale.	13 dicembre 2023

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Alla data della presente relazione, il Consiglio di Amministrazione, insediatosi in data 20 aprile 2021, ad esito dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti che ha provveduto alla relativa nomina attraverso il meccanismo del voto di lista, è composto da 7 consiglieri. La durata del mandato del Consiglio è stato stabilito in n. 3 esercizi, ossia fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale in chiusura al 31 dicembre 2023. Un nuovo Consiglio di Amministrazione dovrà pertanto essere nominato nell'ambito dell'Assemblea della Società che si svolgerà il 18 aprile 2024.

L'attuale Consiglio di Amministrazione è composto dai seguenti membri:

- 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: **Maria Grazia Filippini**.

Il Comitato Remunerazione annualmente formula proposte e condivide raccomandazioni, attraverso una procedura chiara e trasparente, in merito alla Politica di Remunerazione (sez. 1) al Consiglio di Amministrazione il quale è chiamato poi a definirla nel dettaglio ed approvarla.

Il Consiglio approva inoltre, sempre con cadenza annuale, la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti dell'anno precedente (sez. 2) e la sottopone all'Assemblea ai sensi e nei limiti di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF assicurandone l'attuazione.

Infine, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione è chiamato ad approvare l'eventuale assegnazione di compensi basati su sistemi di incentivazione azionari (Shares Incentive Plan) di medio-lungo termine sottoponendoli all'Assemblea degli Azionisti per la definitiva approvazione e garantendone successivamente, anche in questo caso, la corretta attuazione.

Il Consiglio assicura quindi che la remunerazione maturata ed effettivamente corrisposta sia coerente non solo con i principi e i criteri definiti nella Politica approvata ma sia anche in linea con i risultati conseguiti e con altre potenziali circostanze/eventi che risultino rilevanti ai fini della sua attuazione..

## COLLEGIO SINDACALE

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

- Presidente: **Paolo Prandi**;
- Sindaco effettivo: **Claudia Civolani**;
- Sindaco effettivo: **Saverio Bozzolan**;
- Sindaco supplente: **Camilla Menini**;
- Sindaco supplente: **Fabio Gallio**.

Si precisa inoltre che, a seguito dell'improvviso decesso della sindaca supplente Alessandra Pederzoli, avvenuto in data 24 giugno 2023, si è proceduto, con Assemblea dei soci tenutasi in data 14 settembre 2023, all'integrazione del Collegio Sindacale, nell'ambito della quale è stata nominata la sindaca supplente Camilla Menini.

L'attuale Collegio Sindacale della Società, al pari del Consiglio di Amministrazione, è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti, con la sola eccezione del sindaco supplente Camilla Menini, attraverso il meccanismo del voto di lista in data 20 aprile 2021. Il Collegio rimarrà in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale in chiusura al 31 dicembre 2023.



Il Collegio Sindacale esercita un ruolo primario all'interno del processo di definizione della Politica di Remunerazione in quanto, oltre ad essere invitato ad esprimere commenti e pareri in merito alla remunerazione assegnata a componenti dei diversi organi societari, è chiamato, in base a quanto previsto dall'art. 2389 c.c., ad esprimere il proprio parere anche in merito alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Al Collegio Sindacale è inoltre richiesto, attraverso una verifica di correttezza e congruità e sempre nell'ambito delle proprie funzioni di controllo, di esprimersi sulla coerenza, da un lato, tra i salari ed i compensi corrisposti e, dall'altro, sulla corretta applicazione della Politica di Remunerazione adottata dalla Società.

## ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazione, l'Assemblea si riunisce per approvare in sede ordinaria il compenso complessivo degli Amministratori (ai sensi degli artt. 2364, primo comma, n. 3 e 2389, terzo comma, del codice civile) e inoltre per deliberare sugli eventuali compensi basati su strumenti finanziari che sono destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ai sensi dell'art. 114-bis TUF).

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella Sezione I della presente 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.

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 sottoposta invece al solo **voto 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 viene annualmente sottoposta al voto dell'Assemblea, ovvero con la cadenza richiesta dalla durata della politica medesima o se si verificano particolari interventi di modifica tali da richiedere un'approvazione o meno della stessa.

Con riguardo alle modifiche alla Politica di Remunerazione, nella relazione che ha accompagnato il d.lgs. 49/2019, il legislatore italiano ha indicato come le variazioni della politica da sottoporre a nuova votazione sono diverse da quelle meramente formali o redazionali, così precisando che occorre che tali variazioni riguardino il contenuto sostanziale della politica medesima.

Inoltre, ai fini della determinazione della necessità di sottoporre ad un nuovo voto dell'Assemblea la Politica di Remunerazione, la Consob ha chiarito che occorre che la modifica del contenuto 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 necessario richiedere una nuova espressione di consenso da parte dei soci.

Infine, nell'ipotesi in cui l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al relativo voto, la Società si impegnerà a riconoscere compensi e remunerazioni conformi alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, potrà continuare a corrispondere remunerazioni che siano il più possibile allineate alle prassi vigenti. Qualora tali circostanze si verificano, la Società è comunque 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 delle proprie funzioni consultive e propositive, il Comitato Remunerazione si potrà avvalere, nei limiti di budget approvati, di analisi attuariali e retributive di mercato realizzate da esperti esterni indipendenti. Questi ultimi infatti si caratterizzano per una solida e consolidata expertise nella capacità di fornire studi, analisi e ricerche, presentate in forma prevalentemente aggregata e statistica, relative alle tendenze, alle prassi ed ai livelli retributivi su *benchmark* di mercato che prendono a riferimento società ritenute significativamente comparabili con Carel per dimensione, modelli di business e settori di appartenenza (cd. "Peer Group").

L'obiettivo ultimo di tali analisi e studi non è solo quello di monitorare il livello di adeguatezza delle remunerazioni del *top management* della Società rispetto ai valori medi offerti dal mercato per posizioni/profili analoghi ma anche quello di misurare in modo accurato gli scostamenti evidenziando le possibili aree di intervento e le azioni da intraprendere per colmare gli eventuali *gap*.

## REMUNERAZIONI E COMPENSI CORRISPOSTI

La Politica di Remunerazione della Società anche per l'esercizio 2024, in continuità con quanto previsto nei precedenti esercizi, si compone dei seguenti elementi:

- Compensi riconosciuti per la carica di consigliere, esecutivo o indipendente (nella capogruppo o in società collegate);
- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile di breve termine (MBO);
- retribuzione variabile di lungo termine (LTI);
- benefits.

L'art. 22 dello Statuto della Società prevede infatti, in modo chiaro e dettagliato, come:

- i. A tutti i membri del Consiglio di Amministrazione sia dovuto un compenso fisso annuo come "indennità di carica", determinato complessivamente dall'Assemblea e ripartito dal Consiglio stesso tra i propri membri, anche in relazione alla partecipazione ad eventuali comitati endoconsiliari costituiti dal Consiglio di Amministrazione medesimo;
- ii. Oltre al compenso annuo per "indennità di carica", il Consiglio di Amministrazione possa riconoscere – ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile, e previo parere del Collegio Sindacale – una remunerazione aggiuntiva agli amministratori investiti di particolari cariche, entro un eventuale limite massimo definito preventivamente dall'Assemblea;
- iii. Agli amministratori spetti altresì il rimborso delle eventuali spese sostenute in ragione della loro funzione, secondo modalità e criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

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 si compongono quindi, in modo combinato, dei singoli elementi sopra evidenziati, differenziandosi in funzione della posizione ricoperta, delle responsabilità assegnate e delle performance conseguite da ogni singolo beneficiario.

La tabella di seguito riportata presenta in forma riassuntiva i diversi elementi retributivi che compongono la remunerazione complessiva dei soggetti 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	•			•	•
Cinzia Donalisio, Amministratore Indipendente	•				
Maria Grazia Filippini, Amministratore Indipendente	•				
Marina Manna, Amministratore Indipendente	•				
Direttore generale	•	•	•	•	•
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	•	•	•	•	•

Come ricordato in premessa e al pari di quanto fatto in passato, la Politica di Remunerazione del Gruppo CAREL, nella sua complessiva architettura si propone anche per il 2024 di conseguire i seguenti obiettivi:

- **Allineare gli interessi tra azionisti e top management** attraverso una significativa correlazione tra la Politica di Remunerazione, gli obiettivi di business che si devono raggiungere ed i risultati conseguiti ex-post;
- **Attrarre, trattenere e motivare le risorse ritenute più importanti** attraverso strutture di compensation, sia di breve che di lungo termine, competitive ed in grado di stimolare ed incentivare le migliori performance da parte dei soggetti interessati;
- **Perseguire gli interessi di lungo termine e i target di Sostenibilità della Società** valutando sia le complessive remunerazioni corrisposte e sia le condizioni di lavoro e retributive offerte a tutti i dipendenti della Società.

La Politica di Remunerazione viene proposta per l'esercizio 2024 e ha, come di consueto, un orizzonte temporale di validità di 12 mesi.

L'Assemblea convocata il 18 Aprile 2024 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023 sarà chiamata, tra le altre cose, 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, il quale propone di fissare il compenso complessivo deliberato dall'Assemblea in Euro 1.200.000 lordi annuali (comprensivo degli emolumenti riconosciuti ai membri dei comitati endoconsiliari). Resta 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 2024 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 18 Aprile 2024.

## IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ - ESG

Coerentemente con il Piano di Sostenibilità triennale approvato nel 2021 e denominato **“Driven by the Future”**, la Società conferma anche per il 2024 il suo impegno nel completare la realizzazione dei propri obiettivi ESG (*Environment, Social, Governance*) in un'ottica di sempre maggiore integrazione con il



business. La Politica di Remunerazione per il *top management* e le risorse chiave dell'Azienda viene infatti costruita integrando ai classici obiettivi finanziari quelli relativi ai target di sostenibilità individuati nel piano pluriennale approvato ovvero collegando una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di tali obiettivi sia attraverso sistemi di incentivazione variabili di breve termine (MBO) che di medio-lungo periodo (LTI).

Si ricorda altresì come, nel corso del 2024, verrà presentato il nuovo Piano di Sostenibilità che definirà, in parziale continuità con il triennio precedente, i nuovi obiettivi ESG, i diversi ambiti di realizzazione e l'impegno economico richiesto per il loro raggiungimento. L'Azienda, nel frattempo, ha già presentato ed approvato, nell'ambito del "**Climate Transition Plan**", il proprio ambizioso piano di decarbonizzazione il quale, nell'arco dei prossimi 10 anni, dovrà portare, grazie all'identificazione di investimenti e processi di sviluppo ben precisi, ad una importante riduzione delle emissioni di Gruppo (dirette ed indirette) espresse in tCO<sub>2</sub>eq secondo la metodologia SBTIs. Un *Transition Plan* integrato nel Business Plan aziendale, volto a rafforzare e accelerare il posizionamento strategico di Carel nel lungo periodo, che richiede cambiamenti del modello di business e una gestione attenta ed integrata dei rischi.

A tal fine verrà inoltre ultimato il modello di "**Enterprise Risk Management**" (ERM) il quale, rafforzato dall'assunzione di una figura di Enterprise Risk Manager in Azienda, si completerà con la finalizzazione delle schede di rischio Tier 1 e Tier 2 e con le relative iniziative volte a contenerne i potenziali impatti negativi.

Non ultimo per assicurare la coerente realizzazione degli obiettivi di sostenibilità che si andranno ad individuare, Carel ha consolidato la relativa struttura di Governance a due livelli la quale si compone da un lato del **Consiglio di Amministrazione** e, dall'altro, di un **Sustainability Executive Team**.

Si ricorda a tal proposito come, già dall'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione abbia conferito particolare deleghe in materia di sostenibilità al consigliere esecutivo Carlotta Rossi Luciani alla quale è stata anche assegnata la responsabilità di sovrintendere e coordinare le attività operative legate al raggiungimento degli obiettivi approvati verificandone l'allineamento rispetto alle strategie di business del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre inserito il piano di sostenibilità (e gli obiettivi relativi) all'interno delle complessive valutazioni operate dal Comitato Controllo Rischi per monitorare in modo corretto ed appropriato gli impatti che le attività volte al perseguimento di tali obiettivi generano in termini di rischio complessivo per l'Azienda.

Il *Sustainability Executive Team* è invece costituito da figure manageriali che ricoprono posizioni particolarmente rilevanti per la sostenibilità in Azienda ed ha la finalità di individuare gli obiettivi prioritari e le loro tempistiche di realizzazione nell'ambito dei complessivi impegni assunti dal Gruppo. Si ricorda tuttavia come, sotto questo profilo, la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi inclusi nel Piano sia in capo ai referenti delle singole funzioni coinvolte i quali devono dedicare risorse, tempo, strumenti e know-how all'implementazione delle iniziative necessarie al raggiungimento degli obiettivi medesimi. Il *Sustainability Executive Team* invece verifica lo stato di avanzamento dei progetti, il livello di raggiungimento degli obiettivi e gli eventuali scostamenti circa le tempistiche di realizzazione dei target, informando in modo tempestivo il consigliere esecutivo delegato alla Sostenibilità e l'Amministratore Delegato del Gruppo.

Anche nel 2024 i sistemi di incentivazione retributiva, sia di breve che di lungo termine, saranno strettamente correlati alla realizzazione degli obiettivi misurabili definiti nel Piano di Sostenibilità. Tale correlazione si strutturerà nel modo seguente:

- Negli MBO (*Short Term Incentive*), almeno il 30% del valore nominale dei premi complessivi è collegato al raggiungimento di determinati indicatori di sostenibilità interni la cui valutazione a consuntivo è effettuata dal Comitato per la Remunerazione con il supporto della Direzione Risorse Umane;
- Nei LTI 2024 – 2028 (*Long Term Incentive*), il 30% del valore del premio 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 (ESG).



L'integrazione degli obiettivi di Sostenibilità con quelli di business all'interno dei sistemi di incentivazione variabile sia di breve che di lungo termine costituisce quindi l'elemento caratterizzante della Politica di Remunerazione di Carel, allineandola non solo alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana ma anche, e soprattutto, alle "best practice" di mercato.

## REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI INDIPENDENTI

Alla data della Relazione, i compensi previsti per i consiglieri non esecutivi indipendenti sono i seguenti:

- **Cinzia Donalisio** – 75.000 euro lordi annui, così suddivisi:
  - 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 lordi annui, così suddivisi:
  - 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.
- **Maria Grazia Filippini** – 70.000 euro lordi annui, così suddivisi:
  - 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.

Tali compensi sono stati assegnati dal Consiglio di Amministrazione a seguito dell'Assemblea degli Azionisti che, in data 20 aprile 2021, aveva stabilito per il triennio 2021 – 2023 la quota complessiva fissa della remunerazione degli amministratori in euro 850.000 lordi annuali. Tale importo è stato successivamente allocato nella misura di 820.000 euro, pro-rata temporis, e suddiviso in modo differenziato tra tutti i membri del Consiglio di Amministrazione in funzione del ruolo ricoperto e delle responsabilità esercitate all'interno dei vari organi endoconsiliari.

Si ricorda tuttavia come l'attuale Consiglio di Amministrazione concluderà il proprio mandato triennale con l'approvazione del Bilancio 2023 e che l'Assemblea degli Azionisti sarà chiamata a nominare il nuovo Consiglio ed il relativo compenso complessivo annuale, valevole per il triennio 2024 – 2026, nel corso dell'adunanza del 18 aprile 2024.

Si evidenzia inoltre come la struttura dei compensi adottata per gli amministratori non esecutivi e indipendenti sia stata oggetto, nel corso del 2023, di un'analisi di benchmarking retributivo da parte di una primaria società di consulenza, Mercer Italia, *leader* di mercato sui temi del capitale umano e dei servizi attuariali e previdenziali.

L'analisi di Mercer ha confermato come gli attuali compensi corrisposti agli amministratori non esecutivi siano nel complesso adeguati rispetto alle competenze, alla professionalità e all'impegno richiesto per l'espletamento degli incarichi loro attribuiti e delle responsabilità ricoperte sia in relazione all'organo di amministrazione e sia per quanto attiene la loro partecipazione ai diversi comitati endoconsiliari.

Anche nel corso dell'esercizio 2024, in linea con gli esercizi precedenti, la remunerazione annua lorda attribuita agli amministratori non esecutivi e indipendenti non è in alcun modo legata al raggiungimento di determinati risultati economici e/o finanziari conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo ma è solo ed esclusivamente commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi per lo svolgimento del proprio incarico.

Infine si rileva come, subordinatamente alle delibere degli organi competenti, è previsto che per i membri indipendenti nominati nell'ambito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione previsto in data 18 aprile 2024, non vengano stipulati patti e/o accordi 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

Il Collegio Sindacale della Società, in carica alla data della presente Relazione, è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2021 per la durata di tre esercizi, ovvero fino all'approvazione del bilancio di esercizio in chiusura al 31 dicembre 2023.

La stessa Assemblea ne ha quindi stabilito, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, il compenso per l'intera durata dell'incarico in complessivi Euro 90.000 annui lordi, ripartendo tale ammontare ai tre sindaci in funzione del ruolo ricoperto all'interno dell'organo di controllo.

La remunerazione prevista per i membri del Collegio Sindacale, alla data della Relazione, è pertanto la seguente:

- **Paolo Prandi**, Presidente: 40.000 euro lordi.
- **Claudia Civolani**, sindaco effettivo: 25.000 euro lordi.
- **Saverio Bozzolan**, sindaco effettivo: 25.000 euro lordi.

Come di consuetudine, per tutti i membri la remunerazione è composta esclusivamente da una parte fissa e non è in alcun modo legata, né per via diretta o indiretta, ai risultati economici e/o finanziari conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

Anche la Politica di Remunerazione adottata per i membri del Collegio Sindacale è stata oggetto, nel corso del 2023, di un'analisi comparata con le "best practices" di mercato da parte Mercer Italia. Tale analisi ha evidenziato come il posizionamento dei compensi corrisposti ai membri dell'organo di controllo, anche in base all'impegno richiesto ed alle responsabilità assegnate, sia in valore assoluto in linea con i "peers" di riferimento identificati sul mercato pur tuttavia riscontrando delle differenze rispetto ai compensi corrisposti agli altri membri degli organi societari (in particolare a quelli assegnati ai consiglieri non esecutivi e indipendenti).

L'Assemblea, convocata il 18 aprile 2024 per approvare il bilancio chiuso al 31 dicembre 2023, 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 venga determinata in modo tale da prevedere un maggior allineamento ai compensi attribuiti ai membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione..

## REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DRS – ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Come evidenziato in precedenza, anche nel 2024, in continuità con gli esercizi precedenti, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi e dei DRS del Gruppo CAREL è stato costruito in modo da 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, in particolare per i sistemi "Long Term Incentive", è parzialmente differita nel tempo.

La corresponsione della parte variabile di lungo termine può avvenire infatti o in forma monetaria ("cash") o tramite azioni della Società ("shares") ed è soggetta, in percentuali differenziate a seconda dei beneficiari, sia a vincoli di lock-up che a clausole di clawback.



Nella definizione della Politica di Remunerazione 2024 un importante contributo è stato dato dai risultati dell'analisi del benchmark di mercato svolta da Mercer Italia nel corso del 2023. In particolare l'analisi è stata essenziale nella determinazione del pay-mix e dei target ai quali collegare le componenti variabili (sia di breve che di lungo termine) della retribuzione. Il benchmark ha fornito inoltre preziosi elementi di comparazione tra le prassi utilizzate dalla Società e quelle di un selezionato gruppo di "peers" che, per settore industriale di appartenenza, dimensioni del business, organizzazione del Gruppo e livello di internazionalizzazione, costituiscono e costituiscono tuttora dei rilevanti "people competitor" nel mercato del lavoro.

Le società oggetto di comparazione sono state le seguenti:

Ariston Holding	EPTA
Askoll Group	FAAC
Bosch Rexroth	Modine Pontevico
Danfoss	Renesas Electronics Europe
Danieli & C. Off.Meccaniche	Salvagnini
Electrolux	Samsung Electronics Italia
Eldor Corp.	Safilo
Elica	Schneider Electric
Eaton	Siemens
Umbragroup	

## REMUNERAZIONE FISSA

I livelli di retribuzione fissa degli Amministratori Esecutivi e investiti di particolari cariche e dei DRS vengono definiti, anche nel 2024 ed in continuità con gli anni precedenti, 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 48% ad un massimo del 58% 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 valutata l'opportunità di effettuare una proposta di revisione salariale per le figure apicali. Tale proposta, la cui formulazione è affidata al Comitato per la Remunerazione, viene poi sottoposta al Consiglio di Amministrazione per la necessaria valutazione ed eventuale 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 rispetto ai target assegnati;
- ✓ La sostenibilità;
- ✓ L'internal equity.

## REMUNERAZIONE VARIABILE

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

- Sistemi di bonus annuale (MBO – Management by Objectives) definiti anche come STI – Short Term Incentive;
- Incentivi di lungo termine ovvero LTI – Long Term Incentive, che possono essere composti sia da piani di performance shares (con payout erogato in azioni della Società) sia, in alternativa, da piani di performance cash (con payout erogato in forma monetaria).

La Politica di Remunerazione definisce un opportuno bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente sia con gli obiettivi strategici che con la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, e 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 (12 mesi) dell'organizzazione erogando il premio proporzionalmente ai risultati effettivamente raggiunti.

Il sistema di incentivazione variabile annuale si basa su uno schema consolidato, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 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.

Lo schema approvato si basa sul raggiungimento sia di target di natura economico – finanziaria, che vengono definiti a livello di singola società e/o di Gruppo, e sia di target legati a performance gestionali individuali connessi ad obiettivi di sostenibilità ESG, il cui raggiungimento dipende dalla gestione operativa nonché dalla responsabilità esercitata dai soggetti destinatari.

I target sono generalmente legati ad indicatori di natura quantitativa, rappresentativi delle priorità strategiche ed industriali che la Società si pone e vengono misurati secondo metriche oggettive e predefinite. I target vengono comunicati attraverso un processo lineare e trasparente nel quale prima vengono condivisi e discussi individualmente con tutti i soggetti beneficiari e poi definitivamente assegnati a chiusura formale del processo.

Il piano di incentivazione di breve termine prevede quindi, per ogni soggetto apicale, 4 obiettivi complessivi così suddivisi:

- **Due obiettivi di performance finanziari di Gruppo** il cui peso complessivo è pari al 50% del totale:
  - EBITDA Consolidato di Gruppo (35%).
  - Fatturato Consolidato di Gruppo (15%).
- **Due obiettivi integrati di performance “ESG & Business” individuali** il cui peso complessivo è pari al 50% del totale. Tali obiettivi, che, come si evidenziava in precedenza, possono essere legati sia a particolari performance di business che al raggiungimento di target ESG definiti all'interno del Piano di Sostenibilità approvato dalla Società, sono generalmente assegnati in riferimento allo specifico ruolo ed all'ambito di responsabilità assegnato ai singoli beneficiari ovvero a specifici progetti/attività di natura strategica per i quali gli è stato conferito mandato.

Nel 2024 gli obiettivi di performance individuali assegnati all'Amministratore Delegato ed ai DRS sono i seguenti:

- **Amministratore Delegato:**
  - Realizzazione Business Plan “Digital Services” 2024 KIONA – (peso 20%)
  - Decarbonization Plan – Riduzione emissioni plant produttivi CAREL – (peso 30%)
- **Direttore Generale:**
  - Realizzazione Business Plan “Digital Services” 2024 KIONA – (peso 20%)
  - PPM Resi Clienti vs. Venduto 2024 – (peso 30%)
- **Chief Financial Officer:**
  - Sviluppo Business North America (including SENVA) – (peso 20%)
  - Decarbonization Plan – Riduzione emissioni plant produttivi CAREL – (peso 30%)
- **Chief HR&Org. Officer:**
  - Riduzione del turnover del personale WC e aumento dell’attraction (con particolare attenzione al gender balance) attraverso opportune iniziative di HCM – (peso 20%)
  - Certificazione sulla Parità di Genere – (peso 30%)
- **Chief Quality&ERM Officer:**
  - PPM Resi Clienti vs. Venduto 2024 – (peso 20%)
  - Completamento Enterprise Risk Model (Tier 1 e Tier 2) – (peso 30%)
- **Chief Operation Officer:**
  - PPM Resi Cliente vs. Venduto 2024 - con origine Manufacturing e Shipping – (peso 20%)
  - Near Miss & Unsafe Conditions - (peso 30%)

## Condizioni di performance

Il sistema di incentivazione appena illustrato è finalizzato ad indirizzare in modo coordinato l’azione del management sul raggiungimento dei driver di valore del Gruppo CAREL.

E’ previsto tuttavia, in continuità con gli esercizi precedenti, come tale sistema di incentivazione debba contenere una serie di clausole accessorie che preservino la capacità della Società di far fronte ai propri impegni a partire dall’individuazione di una soglia (gate) minima di accesso all’incentivazione al di sotto della quale il premio automaticamente si annulla.

Le condizioni sono pertanto le seguenti:

- Una soglia di accesso (gate) ON/OFF rappresentato dall’EBIT consolidato di Gruppo. Ciò significa che, in caso di EBIT negativo, il payout degli MBO si azzera 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	230.000€	345.000€
Direttore Generale	0	110.000€	165.000€
DRS (val. medio aggregato)	0	66.250€	99.375€

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

Si ricorda che il sistema di incentivazione variabile annuale della Società comprende altresì la clausola di “*Malus e Clawback*” la quale prevede che, al verificarsi di determinate circostanze, vi possa essere il recupero parziale o totale del bonus entro 12 mesi dalla sua erogazione. Tale meccanismo riprende

quanto, già dal 2018, era stato previsto per i sistemi di incentivazione di lungo termine (LTI), allineando di fatto le condizioni di erogazione dei premi in modo indipendente dalla lunghezza dell'orizzonte temporale di riferimento degli stessi.

Le circostanze al verificarsi delle quali si applica la clausola di “*Malus e Clawback*” sono le seguenti:

- comportamenti in contrasto con le prassi aziendali, con le norme di legge e contrattuali e con il Codice Etico adottato dalla Società;
- condotte individuali, di tipo doloso o gravemente colposo, poste a danno della Società;
- situazioni oggettive che comportino (a causa di gravi errori o negligenze) la rideterminazione dei risultati finanziari della Società e comunque tali da avere un impatto significativo sull'effettivo raggiungimento dei target assegnati.

Nei sistemi di incentivazione di breve termine, gli obiettivi assegnati, in particolare quelli di natura economico-finanziaria, sono definiti in modo da perseguire una crescita costante e sostenibile nel tempo e vengono fissati in stretta aderenza a quanto approvato in sede di budget dal Consiglio di Amministrazione.

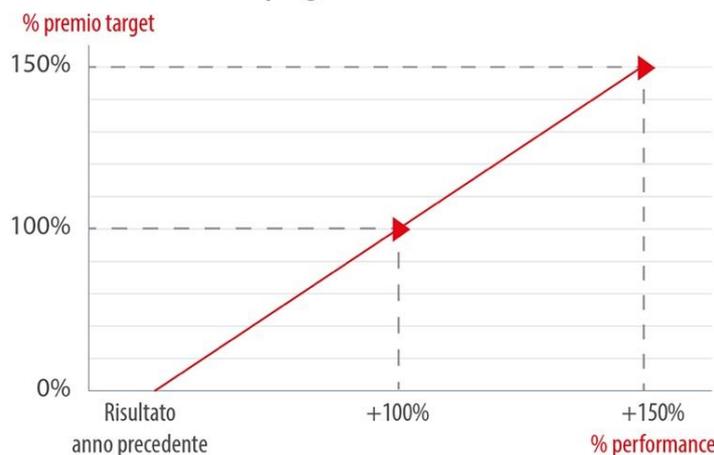
La curva di *performance*, ed il relativo *payout* erogato, viene misurata per interpolazione lineare che partendo dall'obiettivo minimo (0%) può arrivare al target (obiettivo raggiunto= 100%) e, in caso di prestazioni particolarmente brillanti o significative, ad un massimo del 150% (definita come soglia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

L'erogazione del premio avviene generalmente pro-quota in base ai mesi di effettiva permanenza in Azienda e comunque solo se l'assegnatario è in forza, ovvero è un dipendente attivo, al momento dell'erogazione dello stesso. Di norma è comunque richiesto un periodo minimo di 6 mesi di effettiva prestazione lavorativa per acquisire la titolarità a 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 sempre 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 payout finale.

**Performance range:** 0% - 150%

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



## SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE – LTI

### Finalità e caratteristiche

L'attuale sistema di incentivazione di lungo termine, adottato a partire dal 2021, si articola in due distinte tipologie di piani:

- **Performance Shares Plan**, il quale prevede, in caso di raggiungimento di target di business e “sostenibilità” (ESG) predeterminati dalla Società, un payout erogato sotto forma di azioni;
- **Performance Cash Plan**, il quale prevede un payout monetario in caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

I destinatari di tale sistema di incentivazione 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 nuovo Piano di Sostenibilità pluriennale (integrato con il piano industriale) in fase di approvazione da parte della Società.

I sistemi di incentivazione di lungo termine, sia nella modalità “*performance shares*” che in quella “*performance cash*”, hanno ad oggetto, rispettivamente, l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie CAREL oppure un pagamento di natura monetaria 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.

Il Piano di Performance Shares 2021 – 2025, approvato dall'Assemblea dei soci in data 20 aprile 2021 (il “Piano 2021-2025”), ed il Piano di Performance Cash 2021 – 2025, come più dettagliatamente rappresentati nella relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicata nel 2023 alla quale si rinvia (cfr. Sez.I), continuano a trovare applicazione in relazione ai periodi di vesting “2022 – 2024” e “2023 -2025”.

Le caratteristiche del Piano 2021-2025 sono dettagliatamente riportate nella relazione degli amministratori all'Assemblea del 20 aprile 2021 e nel documento informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo [www.carel.com](http://www.carel.com) nella sezione IR/Assemblee, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket STORAGE” all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com).

Nel corso del 2024 è inoltre prevista l'attribuzione 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 18 aprile 2024.

Il nuovo sistema di incentivazione “LTI 2024 – 2028”, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 18 aprile 2024 (“**Piano LTI 2024-2028**”), si caratterizza, al pari del sistema precedente, 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 2024 – dicembre 2028 (*vesting* 2024 – 2026 + periodo di lock-up 2027 – 2028);
- 2° ciclo: gennaio 2025 – dicembre 2029 (*vesting* 2025 – 2027 + periodo di lock-up 2028 – 2029);
- 3° ciclo: gennaio 2026 – dicembre 2030 (*vesting* 2026 – 2028 + periodo di lock-up 2029 – 2030).

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

- Assegnare la stessa tipologia di piani di incentivazione sia ai beneficiari italiani sia ai beneficiari residenti all'estero, per i quali gli unici piani offerti sono quelli di tipo monetario;
- Eliminare il rischio che eccessive fluttuazioni dei corsi azionari possano influenzare negativamente il valore dei premi assegnati, a prescindere dal conseguimento degli obiettivi di business oggetto del sistema di incentivazione;

- Rendere più semplice e lineare il trattamento fiscale e la gestione amministrativa in capo ai beneficiari rispetto a quanto richiesto dall'adozione di piani "shares".

Si ricorda inoltre come l'ammontare complessivo dell'assegnazione del "Long Term Incentive" in capo agli Amministratori Esecutivi appartenenti alle famiglie riconducibili agli azionisti di riferimento della Società risulta essere non rilevante rispetto alle quote azionarie possedute e, in linea con le raccomandazioni pervenute da diversi analisti e proxy advisors, sia comunque tale da non incidere in alcun modo sulla loro posizione societaria.

Attraverso l'assegnazione dei piani di incentivazione di lungo termine, la Società si pone altresì i seguenti obiettivi:

- Indirizzare il top management sullo sviluppo di comportamenti volti ad assicurare una performance sostenibile nel lungo termine;
- Collegare la remunerazione variabile di lungo periodo di Amministratori Esecutivi, DRS e Top Management agli obiettivi strategici di Gruppo, misurati sia in termini di profittabilità che di sostenibilità;
- Agire sulla retention preventiva delle figure chiave per il Gruppo, aumentando nel contempo la propria capacità nell'attrarre risorse di valore nei ruoli ritenuti più critici;
- Garantire 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.

Con riferimento al Piano LTI 2024 – 2028, gli obiettivi assegnati su base annuale per ogni ciclo "rolling" triennale, ivi incluso quello relativo al primo periodo di vesting 2024 – 2026, sono i seguenti:

- *Performance Shares Plan:*
  - EBITDA "Adjusted" Cumulato di Gruppo <sup>1</sup> – peso del 50%.
  - Cash Conversion "Adjusted" <sup>2</sup> – peso del 20%.
  - ESG Target – peso del 30%.
- *Performance Cash Plan:*
  - EBITDA "Adjusted" Cumulato di Gruppo <sup>1</sup> – peso del 50%.
  - Cash Conversion "Adjusted" <sup>2</sup> o, in alternativa, fatturato di Region/Country – peso del 20%.
  - ESG Target – peso del 30%.

Si sottolinea inoltre come la performance dell'ESG target sia misurata in relazione al livello di conseguimento di due indicatori distinti e venga calcolata come media aritmetica dei risultati raggiunti da ognuno di essi ed aventi il medesimo peso (50%) all'interno del target.

Sempre con riferimento al Piano LTI 2024 – 2028, gli indicatori ESG per il triennio "2024 – 2026" sono i seguenti:

- "Decarbonization Plan": riduzione emissione Co2 dei plant produttivi Carel;
- Riduzione "Gender Pay Gap" – personale WC CID.

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 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 il dato di Piano che non conteneva tale «extra Piano» andrà ricalcolato per renderlo omogeneo col dato consuntivo



Per i cicli triennali che partiranno nel 2025 e nel 2026, il target potrà essere integrato con altri indicatori in funzione anche del nuovo Piano di Sostenibilità che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione entro la fine del 2024.

Si ricorda infine come, la Società abbia deciso di non dare completa disclosure al mercato sugli obiettivi a lungo termine del piano LTI in quanto collegati in modo stringente ai contenuti ed ai target del proprio piano industriale triennale. Garantire la riservatezza di tali obiettivi si rende necessario in quanto la Società opera in un mercato fortemente concorrenziale dove strategia e livello di innovazione rivestono un ruolo essenziale nel preservare la propria capacità di competere in modo efficace e sostenibile nel lungo periodo.

### Condizioni di performance

Nel modello premiale di lungo termine adottato dalla Società, l'effettiva attribuzione del premio, sia nel piano "shares" che in quello "cash", è subordinata al livello di performance conseguito per ogni singolo obiettivo in modo disgiunto e per il peso percentuale ad ognuno assegnato.

Inoltre, in aderenza al regolamento approvato, per ogni target viene fissato:

- Un livello soglia minimo pari all'80% dell'obiettivo assegnato;
- Un livello soglia "target" pari al raggiungimento del 100% dell'obiettivo assegnato;
- Un livello soglia massimo uguale o superiore al 120% dell'obiettivo assegnato.

Sulla base di tali soglie viene quindi misurato, per interpolazione lineare, il livello di raggiungimento effettivo dei risultati ed il conseguente payout.

Alla data della Relazione, con riferimento al ciclo di vesting 2024 – 2026 del Piano LTI 2024-2028, i valori minimi, a "target" e massimi effettivamente raggiungibili sono i seguenti:

	Soglia minima (80%)	Soglia target (100%)	Soglia massima (120%)
Amministratore Delegato	235.000€	294.000€	353.000€
Direttore Generale	110.000€	137.000€	165.000€
DRS (val. medio aggregato)	74.000€	92.000€	111.000€

**Nota:** Tabella illustrativa dei possibili payout calcolati sui valori nominali complessivi assegnati ai singoli beneficiari nel ciclo di vesting 2024 – 2026.

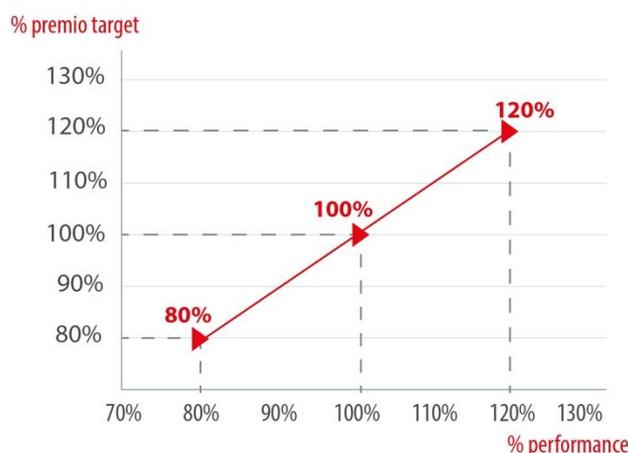
Il premio effettivo da assegnare a ciascun beneficiario, sotto forma di azioni o cash, in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance, singolarmente considerati, sarà determinato come segue:

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% in progressione lineare
> 120% (overperformance)	120%

La tabella che segue illustra graficamente la percentuale di azioni/cash da assegnare a ciascun beneficiario al raggiungimento del singolo obiettivo di performance (nei limiti sopra indicati, ad ogni punto % di incremento marginale della performance del singolo indicatore corrisponde un punto % 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% ( $\pm 10\%$ ) del target

Come da regolamento, i payout devono essere erogati non oltre il 60° giorno di calendario successivo all'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del ciclo triennale e sempre al verificarsi delle condizioni previste nel regolamento dello stesso piano.

### Lock-up

La componente di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) matura al termine dell'orizzonte temporale della *performance* di riferimento ed è erogata:

- Previa verifica circa il raggiungimento di una soglia minima dei *target* ad essa collegati;
- In considerazione di un vincolo temporale di 24 mesi di *lock-up* in una percentuale che varia in funzione dei soggetti destinatari del piano.

La % di lock-up si articola in particolare nel modo seguente:

- Per l'AD e gli Amministratori Esecutivi, il lock-up si applica sul 40% delle azioni o degli importi monetari eventualmente assegnati.
- Per i DRS, il lock-up si applica sul 20% delle azioni o degli importi monetari eventualmente assegnati.
- Per gli altri beneficiari, il lock-up si applica in modo differenziato a seconda della tipologia di piano oggetto di assegnazione:
  - Sul 10% delle azioni nel caso di assegnazione di piani "*Performance Shares*";
  - Sul 20% degli importi monetari nel caso di assegnazione di piani "*Performance Cash*".

In linea con le best practice di mercato e con quanto previsto dall'art. 5, Raccomandazione n. 28, del Codice di Corporate Governance, il periodo di lock-up è stato determinato in 24 mesi con l'obiettivo di rendere coerenti i piani di incentivazione shares per gli amministratori esecutivi e il top management con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo periodo. Ciò fa sì che, oltre alla durata triennale del periodo di vesting, una parte significativa del premio abbia un periodo di mantenimento delle azioni attribuite pari complessivamente ad almeno cinque anni.

Si ricorda quindi come, durante il periodo di “lock-up”, 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 (sia in azioni che cash) entro 3 anni dalla sua effettiva erogazione. Tale recupero potrà avvenire al verificarsi di determinate circostanze oggettivamente dimostrate. In particolare:

- Condizioni che portino alla revisione dei dati finanziari della Società tale da avere un impatto significativo sulla consuntivazione dei target assegnati e quindi del valore dei premi erogati;
- Comportamenti posti in essere in oggettiva 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 condotte dolose o gravemente colpose compiuti a danno della Società.

Qualora tali circostanze si verificano, 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.

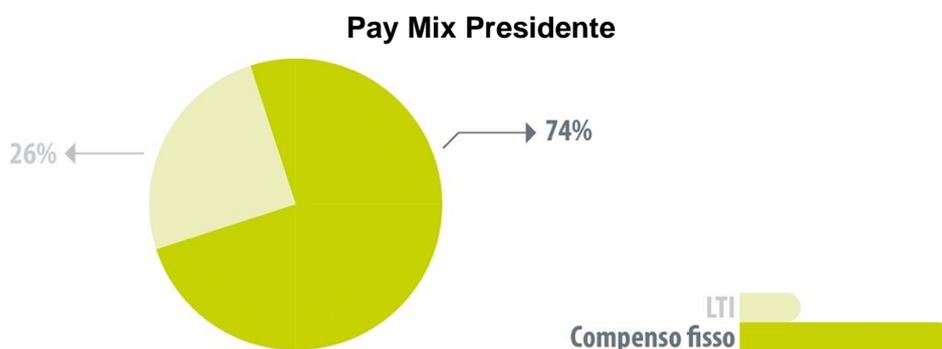
La trattenuta potrà quindi avvenire – in via esemplificativa ma non esaustiva – da retribuzioni di qualsivoglia natura, compensi, premi e competenze di fine rapporto dovute al beneficiario il quale, stante la preventiva piena accettazione del regolamento del piano di cui è beneficiario, sarà tenuto ad autorizzare espressamente detta compensazione a restituzione degli importi non dovuti.

E’ prevista infine, per la Società, la possibilità di definire ulteriori condizioni contrattuali che consentano di recuperare, in tutto o in parte, importi erogati afferenti alle componenti variabili della remunerazione (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinati sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati o di altre circostanze eventualmente individuate dalla Società.

## POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

Alla data della presente relazione, la Politica di Remunerazione per il 2024 relativa agli Amministratori Esecutivi o investiti di particolari cariche 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 87.500 euro.
  - Benefit di natura non monetaria.

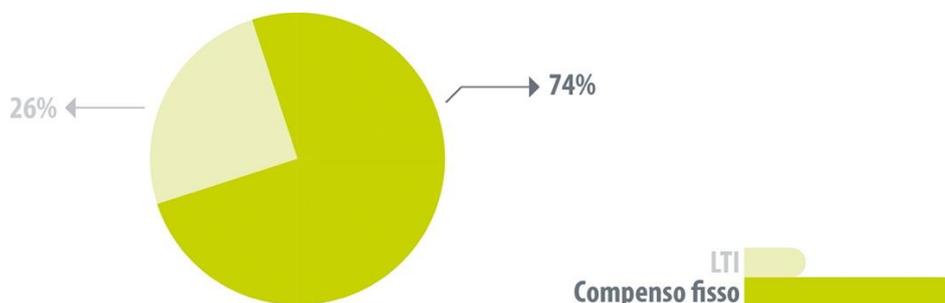


Note: per la costruzione del pay-mix, per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l’assegnazione 2024

- **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 63.000 euro.
- Benefit di natura non monetaria.

### Pay Mix Vice Presidente

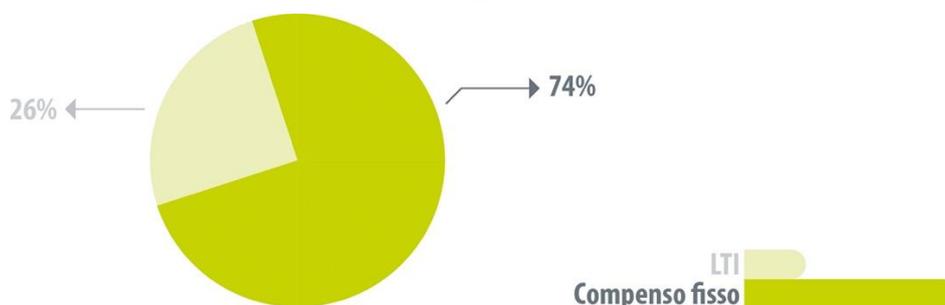


Note: per la costruzione del pay-mix, per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2024

- **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 35.000 euro.
- Benefit non monetari.

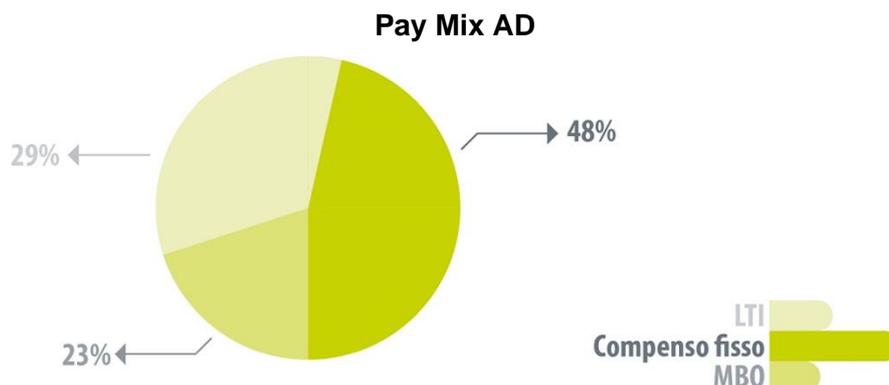
### Pay Mix Consigliere Esecutivo



Note: per la costruzione del pay-mix, per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2024

- **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 420.000.
- Componente variabile di breve termine (MBO) per un valore nominale di 230.000 euro.
- Componente variabile di lungo termine (LTI) sotto forma di Piani di Incentivazione Monetari per un valore nominale di 294.000 euro.
- Benefit di natura non monetaria.



Note: per la costruzione del pay-mix, l'MBO 2024 è considerato a target mentre per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2024

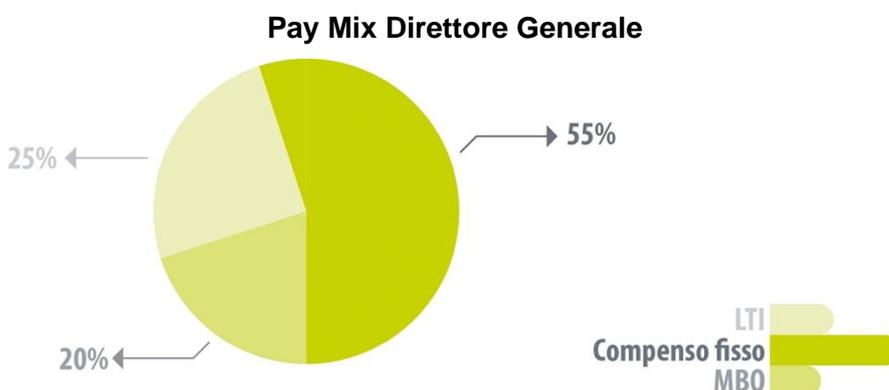
## DIRETTORE GENERALE E DRS

Come anticipato, la politica di remunerazione del Gruppo CAREL prevede che i pacchetti retributivi del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compongano, in modo combinato, dei seguenti elementi: (i) una retribuzione fissa; (ii) una retribuzione variabile di breve termine (MBO); (iii) una retribuzione variabile di lungo termine (LTI); e (iv) benefits.

Resta inteso che la specifica determinazione, da parte della Società, dei singoli pacchetti retributivi riservati, a seconda dei casi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rimane in ogni caso soggetta alle dovute differenziazioni applicate in base al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate e alle performance effettivamente conseguite da ogni singolo beneficiario, nonché agli esiti negoziali delle trattative intrattenute con questi ultimi, sempre nel rispetto dei criteri determinati dalla politica di remunerazione adottata dalla Società.

Il trattamento economico determinato per il Direttore Generale e per i Direttori con Responsabilità Strategica (DRS) in carica alla data della Relazione, è il seguente:

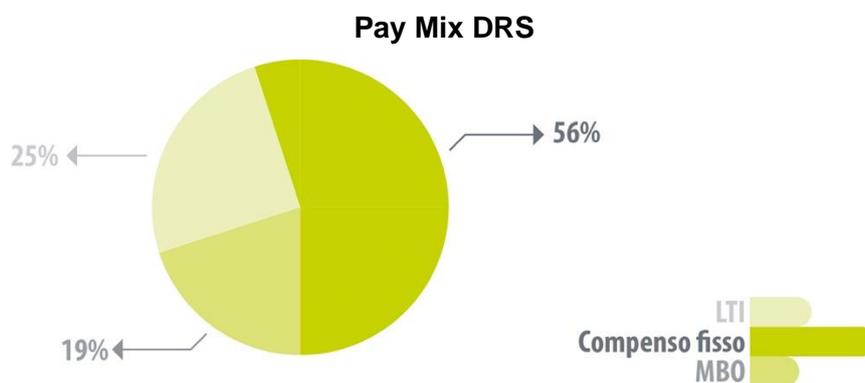
- **Giandomenico Lombello** – Direttore Generale:
  - Retribuzione fissa legata al contratto di lavoro dipendente che lega, in qualità di dirigente apicale, il Direttore Generale alla Società, pari a Euro 275.000
  - Un emolumento fisso di complessivi euro 30.000 destinato a remunerare altre cariche preesistenti all'interno delle società del Gruppo.
  - Una componente variabile di breve termine (MBO) del valore nominale di euro 110.000.
  - Una componente variabile di medio-lungo termine (LTI), sotto forma di piani di incentivazione monetari, il cui valore nominale è di euro 137.250.



Note: per la costruzione del pay-mix, l'MBO 2024 è considerato a target mentre per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2024.

- **Altri DRS** - dati aggregati:

- Una retribuzione fissa in qualità di dirigenti/executive del Gruppo CAREL di euro 729.000.
- 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 90.000.
- Una componente variabile di breve termine (MBO) del valore nominale di euro 265.000.
- Una componente variabile di medio-lungo termine (LTI) – sotto forma di piani monetari “Performance Cash” o “Performance Shares” – il cui valore nominale è di euro 369.000.



Note: per la costruzione del pay-mix, l'MBO 2023 è considerato a target mentre per la componente LTI è stato considerato il fair value come da metodologia Mercer, per l'assegnazione 2023.

Si evidenzia infine come la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2024, sia per gli Amministratori Esecutivi che per i DRS, sia stata definita attraverso un accurato confronto con le prassi retributive del mercato e tenendo in opportuna considerazione gli effetti che le politiche adottate negli scorsi esercizi hanno avuto, in termini di adeguatezza e soddisfazione delle aspettative, per tutti i soggetti beneficiari.

## 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 considera l'opportunità di stipulare patti di non concorrenza per Amministratori Esecutivi, DRS ed altre figure che ricoprono ruoli particolarmente rilevanti all'interno dell'organizzazione.

In base a quanto previsto dalle normative applicabili nei singoli paesi, tali accordi prevedono il riconoscimento di un corrispettivo, in misura fissa o calcolato in percentuale sulla retribuzione annua lorda, che viene erogato in funzione della durata temporale e dell'ampiezza territoriale derivante dal patto medesimo.

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

L'eventuale corrispettivo può essere erogato in costanza di rapporto su base mensile ovvero al termine del rapporto di lavoro ma solo qualora il patto venga attivato da parte della Società.

### RETENTION/DISCRETIONARY BONUS

Gli Amministratori Esecutivi, l'Amministratore Delegato ed i DRS non sono destinatari di alcuna forma 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 o comunque considerati 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 ed il cui rischio di uscita dal Gruppo, viste le condizioni del mercato del lavoro, si palesi in modo significativo.

## TRATTAMENTO PREVISTO PER CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ai sensi della Politica di Remunerazione descritta nella presente Sezione I della Relazione, è prevista per la Società la facoltà 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 tuttavia corrisposta al verificarsi di due condizioni:

- Se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- Se le *performance* conseguite sono tali da non soddisfare i target di business che l'Azienda si pone.

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.

Si ricorda inoltre come, su delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2021, agli Amministratori Esecutivi ed ai Consiglieri Indipendenti nominati nell'ambito dell'Assemblea del 21 aprile 2021, sia attualmente riconosciuto, alla conclusione del proprio mandato consiliare, il cosiddetto "Trattamento di fine mandato" (T.F.M.) i cui valore è pari al 15% dei compensi annui percepiti per ogni anno di durata del mandato.

Si precisa che, con riferimento ai consiglieri che saranno nominati nell'ambito dell'Assemblea convocata per il 18 aprile 2024, e subordinatamente alle delibere degli organi competenti, il T.F.M. non sarà incluso nei trattamenti retributivi previsti in caso di cessazione del loro rapporto con la Società medesima, eliminando, di fatto, un elemento non ritenuto allineato con le migliori pratiche del mercato.

Si ricorda altresì come, alla data della presente relazione, non siano stati stipulati accordi che vadano a disciplinare ex-ante il trattamento economico da garantire in caso di cessazione dalla carica o di eventuale risoluzione anticipata del rapporto contrattuale di lavoro.

Ai sensi della Politica di Remunerazione descritta nella presente Sezione I della Relazione, è prevista inoltre 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.

Tuttavia, alla data della presente Relazione, non sono 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.

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. In generale, l'anticipata chiusura del rapporto di lavoro determina la decadenza, da parte del soggetto assegnatario, della possibilità di beneficiare degli eventuali emolumenti derivanti dal conseguimento (anche parziale) degli obiettivi oggetto del piano di incentivazione medesimo. .



## 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 quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione si rende 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 per i quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare per periodi temporalmente definiti possono 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;
  - l'introduzione di eventuali sistemi di pagamento differito e la previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione;
  - 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.).

Le circostanze eccezionali appena descritte, ferma restando comunque la possibilità di identificarle in corso di applicazione della Politica di Remunerazione, possono configurarsi in quelle di seguito indicate:

- Necessità di "trattenere", con offerte di adeguamenti retributivi competitivi rispetto al mercato, risorse interne ritenute particolarmente strategiche per la Società;
- Modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, anche di azienda/rami d'azienda, variazioni nel perimetro del Gruppo, ecc.) e sia di carattere soggettivo (quali mutamenti nella compagine del top management o dell'assetto proprietario).
- Il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili (quali conflitti, pandemie, cambiamenti nelle catene di fornitura, etc.), riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società 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 procedure operative di attuazione, ogni eventuale deroga 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.



**SEZIONE II**  
**COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023**  
**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 ed esaustivo i compensi corrisposti nel 2023 sia nominativamente, per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e per il Direttore Generale, sia in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS), evidenziandone la conformità con le politiche descritte nella prima sezione della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicata nel 2023 ed illustrando le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società.

L'esercizio 2023 ha visto le politiche retributive finalizzate a promuovere il raggiungimento degli obiettivi di crescita, di innovazione e di sviluppo tecnologico coerentemente con le strategie dichiarate dalla Società per il medio-lungo termine.

I sistemi di incentivazione, sia di breve (MBO) che di lungo termine (LTI), hanno consentito di indirizzare alcune delle principali strategie aziendali, in particolare la crescita del business legato alle operazioni di M&A e la realizzazione degli obiettivi identificati all'interno del Piano di Sostenibilità pluriennale approvato dalla Società.

Il coordinato perseguimento di tutti questi indirizzi strategici, ha consentito di ottenere, anche nel 2023, *performance* economico-finanziarie di assoluto rilievo nonostante un contesto socio- economico ancora caratterizzato da elementi di grande incertezza (basti pensare ai conflitti in Ucraina o in Medio Oriente).

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](http://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 2023, 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 2023, 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;
- componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (cd. MBO);
- componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI <sup>3</sup>);
- 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.

## PRESIDENTE, VICEPRESIDENTE E CONSIGLIERE ESECUTIVO

### Presidente

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

- **Compensi fissi:** Euro 250.000 lordi quale emolumento per l'anno 2023.

In data 6 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di confermare l'emolumento attribuito per la carica in Euro 250.000 lordi su base annua.

- **Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2024 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2021-2023 la Società, sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI ciclo "2021-2023", erogherà € 101.763.
- Il 40% di tale valore sarà soggetto ad un periodo di differimento (cd. "lock-up") per un periodo di due anni.

### CONDIZIONI DI PERFORMANCE

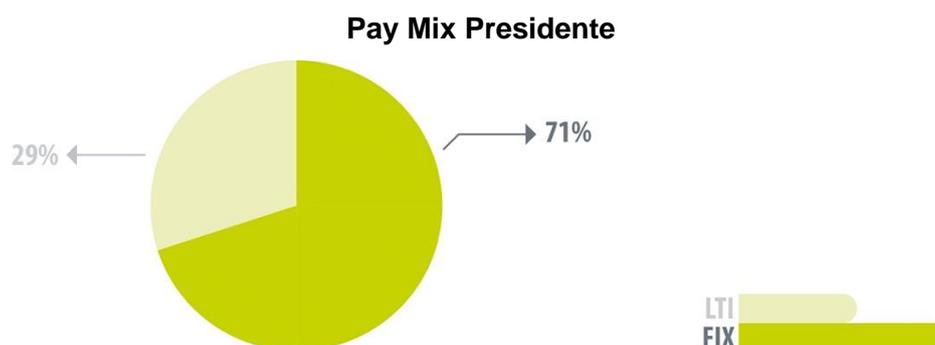
	Soglia 80%	Soglia 100% "On target"	Soglia 120%	Target*	Risultato*	Payout
50% EBITDA Adj. Cumulato nel triennio				226.942	333.910	120%
30% Cash Conversion Adj. nel triennio				48,57%	64,70%	120%
10% - ESG Target - % Donne assunte come "white collars" a tempo indeterminato				30,0%	24,9%	83%
10% - ESG Target - % Riduzione di emissioni di CO2 (tCO2/y) nei plant produttivi				6,0%	20,9%	120%

<sup>3</sup> Confermiamo che, in relazione al piano shares 2021-2025, non vi è stata alcuna attribuzione del diritto a ricevere azioni in relazione ai tre periodi di vesting (2021-2023; 2022-2024; e 2023-2025), pertanto ad oggi non risulta individuato alcun beneficiario a cui dovranno essere assegnate azioni ai sensi di tale piano

Il grafico rappresenta il raggiungimento degli obiettivi come consuntivato, i risultati confermano il percorso positivo dalla quotazione ad oggi con delle ottime performance su tre indicatori su quattro. Per quanto riguarda la % di donne assunte, nonostante non sia stato raggiunto l'obiettivo desiderato nella sua interezza, si evidenzia un trend in costante crescita.

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

Il pay mix risultante per il 2023 è stato il seguente



### Vice Presidente

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

- **Compensi fissi:** Euro 180.000 lordi quale emolumento per l'anno 2023.

In 6 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di confermare l'emolumento attribuito per la carica.

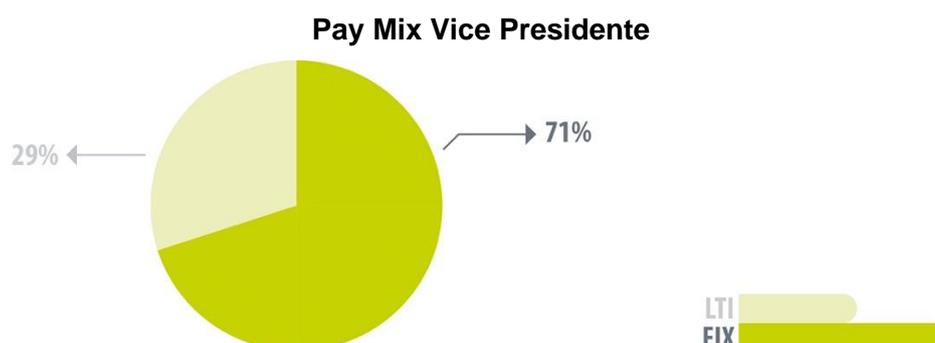
- **Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2024 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2021-2023 la Società, sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI ciclo "2021-2023", erogherà Euro 73.269.

Il 40% di tale valore sarà soggetto ad un periodo di differimento (cd. "lock-up") per un periodo di due anni.

Il ciclo del Piano, come già evidenziato 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 2023 è stato il seguente:



## Consigliere Esecutivo

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

- **Compensi fissi:** Euro 100.000 lordi quale emolumento per l'anno 2023

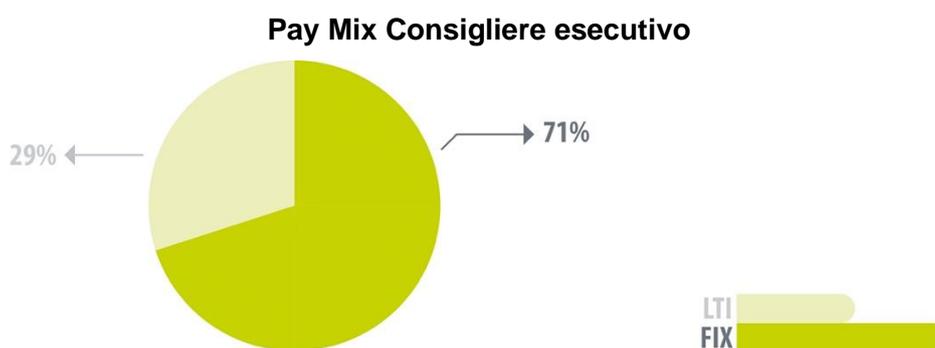
In data 6 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di aggiornare l'emolumento attribuito per la carica in base alle nuove deleghe attribuite a Euro 100.000 annui.

- **Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2024 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2021-2023 la Società, sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI ciclo "2021-2023", erogherà Euro 40.705.  
Il 40% di tale valore sarà soggetto ad un periodo di differimento (cd. "lock-up") per un periodo di due anni.

Il primo ciclo del Piano, come già evidenziato 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 2023 è stato il seguente



## Amministratore Delegato

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

- **Compensi fissi:** Euro 70.000 lordi quale emolumento per l'anno 2023 e una retribuzione complessiva lorda di Euro 420.011 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 2023 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 16 dicembre 2021.
- **Short Term Incentive:** Nel corso del 2024 sarà erogato l'incentivo del MBO per il performance year 2023.

I risultati inerenti al piano MBO presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 6 marzo 2024, hanno condotto alla determinazione del payout di seguito rappresentato e corrispondente a Euro 281.643 lordi.

Come ricordato in premessa, in un 2023 caratterizzato ancora da scenari economici ad elevata complessità ed incertezza, i payout dei piani di incentivazione di breve termine (MBO) – vedi grafico a seguire - vanno a premiare quelle iniziative manageriali che, tramite linee guida e azioni coerenti con le

strategie adottate, hanno saputo sostenere il business e garantire il supporto ai clienti a livello globale, consentendo in generale quindi di raggiungere performance operative molto positive.

Gate di accesso (EBIT>0) Raggiunto - Performance Conseguita: Euro 104.400

### CONDIZIONI DI PERFORMANCE K

	Soglia 0%	Soglia 100% "On target"	Soglia 150%	Target	Risultato*	Payout
45% EBITDA Adj. Consolidato				119.701	138.246	150%
20% - Fatturato Consolidato				656.284	650.243	95%
15% - crescita della percentuale di investimenti capex (Y23 vs Y22) allineati a quanto previsto dalla tassonomia europea degli investimenti sostenibili				+5% vs 22	+2% vs 22	40%
20% - Sviluppo di un nuovo hub R&D finalizzato alla crescita delle competenze distintive su tecnologie sostenibili				01/09/2023	31/07/2023	150%

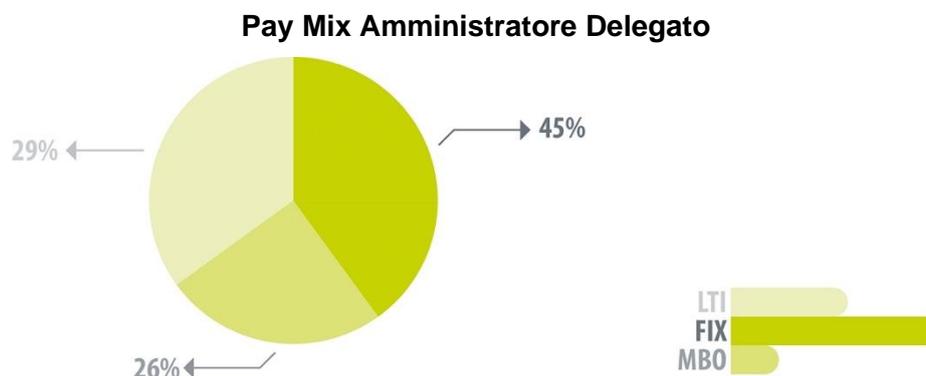
\* Value in K

- **Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2024 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2021-2023, la Società, sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI ciclo "2021-2023", erogherà Euro 314.010. Il 40% di tale valore sarà soggetto ad un periodo di differimento (cd. "lock-up") per un periodo di due anni

Il primo ciclo del Piano, come già evidenziato 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 2023 è stato il seguente:





## Consiglieri indipendenti

I componenti indipendenti del Consiglio di Amministrazione hanno percepito coerentemente a quanto evidenziato nella Politica di Remunerazione per l'esercizio 2023:

- **Cinzia Donaliso:** complessivamente Euro 75.000, di cui Euro 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 Euro 75.000, di cui Euro 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;
- **Maria Grazia Filippini:** complessivamente Euro 70.000, di cui Euro 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 2023, il compenso erogato ai membri del Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea in data 20 Aprile 2021, è stato il seguente:

- **Paolo Prandi (Presidente):** il compenso percepito in relazione all'esercizio 2023 è stato pari a Euro 40.000.
- **Saverio Bozzolan:** il compenso percepito in relazione all'esercizio 2023 è stato pari a Euro 25.000;
- **Claudia Civolani:** il compenso percepito in relazione all'esercizio 2023 è stato pari a Euro 25.000;

## DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2023, 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 Euro 311.289 coerentemente con quanto indicato nella Politica di Remunerazione per l'esercizio 2023.

- **Short Term Incentive:** Nel corso del 2024 sarà erogato l'incentivo del MBO per il performance year 2023.

I risultati inerenti al piano MBO presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 6 marzo 2024, hanno condotto alla determinazione del payout di seguito rappresentato e corrispondente a Euro 150.374 lordi.

Gate di accesso (EBIT>0) Raggiunto - Performance Conseguita: Euro 104.400

#### CONDIZIONI DI PERFORMANCE K

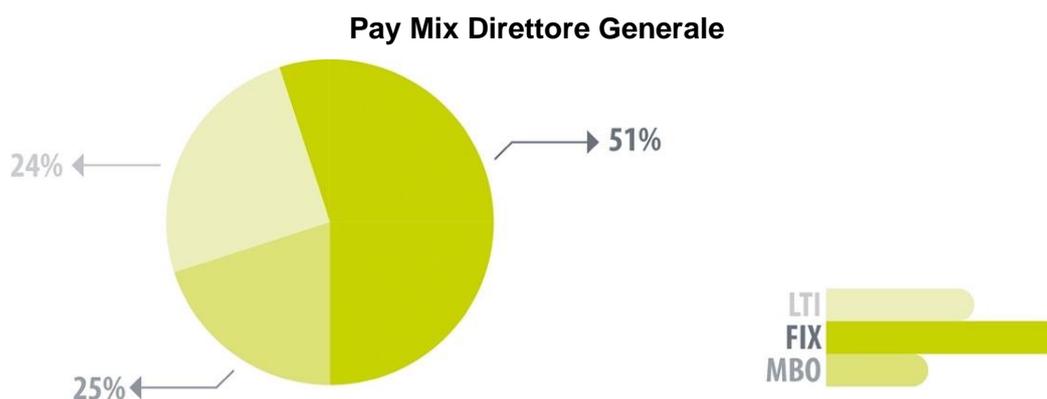
	Soglia 0%	Soglia 100% "On target"	Soglia 150%	Risultato
45% EBITDA Adj. Consolidato				150%
20% - Fatturato Consolidato				95%
15% Individual performance Target				135%
20% ESG Target				150%

- **Long Term Incentive:** : a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2024 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2021-2023, la Società, sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI ciclo "2021-2023", erogherà Euro 147.585.  
Il 20% di tale valore sarà soggetto ad un periodo di differimento (cd. "lock-up") per un periodo di due anni.

Il primo ciclo del Piano, come già evidenziato 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.

Il pay mix risultante per il 2023 è stato il seguente:



#### 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 Euro 822.322 lordi.
- **Short Term Incentive:** Nel corso del 2024 sarà erogato l'incentivo del MBO per il performance year 2023.

I risultati inerenti al piano MBO presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 6 marzo 2024, hanno condotto alla determinazione del payout aggregato complessivo di Euro 322.763 lordi, sulla base delle performance medie sotto descritte.

Gate di accesso (EBIT>0) Raggiunto - Performance Conseguita: Euro 104.400

### CONDIZIONI DI PERFORMANCE K

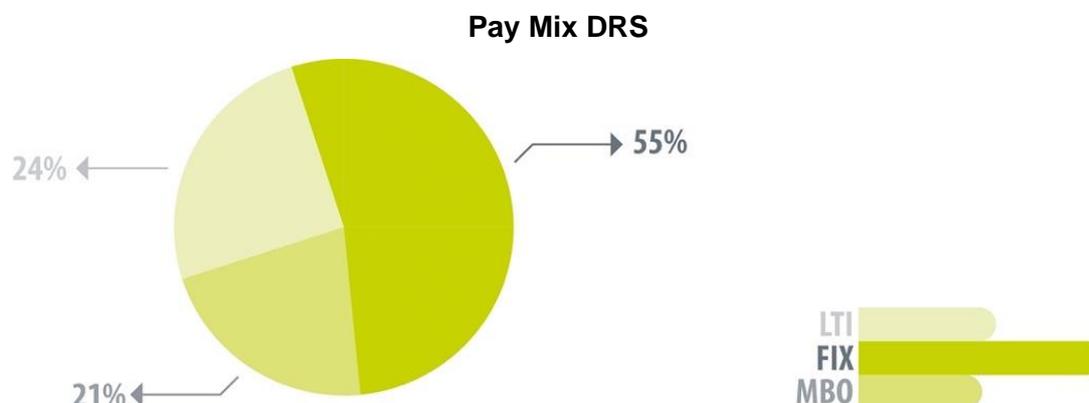
	Soglia 0%	Soglia 100% "On target"	Soglia 150%	Risultato
45% EBITDA Adj. Consolidato				150%
20% Fatturato consolidato				95%
15% Individual performance Target				79%
20% ESG Target				108%

- Long Term Incentive:** a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2024 e dell'approvazione da parte del Consiglio medesimo del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale 2021-2023, la Società, sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi del piano LTI ciclo "2021-2023", erogherà Euro 362.158.  
 Il 20% di tale valore sarà soggetto ad un periodo di differimento (cd. "lock-up") per un periodo di due anni.

Il primo ciclo del Piano, come già evidenziato 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 2023 è stato il seguente.



## ATTRIBUZIONE DI INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Fatto salvo quanto di seguito indicato, nel corso dell'esercizio 2023, 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 2021, 2022 e 2023, tra la variazione annuale:

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

In ottica di trasparenza verso gli stakeholder del Gruppo CAREL, si riporta il rapporto tra la remunerazione complessiva del Presidente, del Vicepresidente, del Consigliere Esecutivo e dell'Amministratore Delegato (comprendente retribuzione fissa percepita nel 2023, 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, come sopra specificato, in quanto ritenuto dato confrontabile in termini di logiche retributive.

	2021 fix remuneration	2021 total remunerat.	2021 tot./ 2020 tot.	2022 fix remunerat.	2022 total remunerat.	2022 tot. /2021 tot.	2023 total fix	2023 total remunerat.	2023 tot. /2022 tot.
Fatturato Gruppo Core Business		415.620.109	25,3%		540.786.009	30,1%		650.243.002	20,2%
EBITDA Adj Gruppo		88.222.012	35,0%		114.735.312	30,1%		138.246.067	20,5%
PRESIDENTE Luigi Rossi Luciani	250.000	337.500	-14%	250.000	384.403	14%	250.000	351.763	-8,5%
VICE PRESIDENTE Luigi Nalini	180.000	243.000	-14%	180.000	276.785	14%	180.000	253.269	-8,5%
CONSIGLIERE ESECUTIVO Carlotta Rossi Luciani	93.333	135.000	8%	100.000	132.262	-2%	100.000	140.705	6,4%
AMMINISTRATORE DELEGATO Francesco Nalini	450.000	985.000	16%	460.000	1.130.304	15%	490.011	1.085.665	-3,9%
DIRETTORE GENERALE Giandomenico Lombello	280.465	537.600	2%	282.000	609.813	13%	311.289	609.248	-0,1%
Sindaco Paolo Prandi (Presidente)	40.000	40.000	NA	40.000	40.000	0%	40.000	40.000	0,0%
Sindaco Claudia Civolani	25.000	25.000	0%	25.000	25.000	0%	25.000	25.000	0,0%
Sindaco Saverio Bozzolan	30.000	30.000	-25%	25.000	25.000	-17%	25.000	25.000	0,0%
Dipendenti Italia	36.953	43.139	1%	37.188	43.960	2%	37.953	43.386	-1,3%

**PAY RATIO/DIP ITALIA**

	2021	2021	2022	2022	2023	2023
PRESIDENTE Luigi Rossi Luciani	7	8	7	9	7	8
VICE PRESIDENTE Luigi Nalini	5	6	5	6	5	6
CONSIGLIERE ESECUTIVO Carlotta Rossi Luciani	3	3	3	3	3	3
AMMINISTRATORE DELEGATO Francesco Nalini	12	23	12	26	13	25
DIRETTORE GENERALE Giandomenico Lombello	8	12	8	14	8	14
Sindaco Paolo Prandi (Presidente)	1	0,9	0,9	0,9	1,1	0,9
Sindaco Claudia Civolani	1	0,6	0,6	0,6	0,7	0,6
Sindaco Saverio Bozzolan	1	0,7	0,6	0,6	0,7	0,6

## 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 18 aprile 2024, 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 2023, con una percentuale di voti favorevoli pari al 99,13% 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 2023, non sono emerse circostanze eccezionali tali da comportare la deroga alla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2021 approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2021.

Nel corso dell'esercizio 2023, 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 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società da essa controllate e ad essa collegate con riferimento all'esercizio 2023; (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 e Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza a carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity				TOT	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi per la partecipazione e ai comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili	Benefici non monetari			
<b>Luigi Rossi Luciani</b>	Presidente esecutivo	01.01.2023 31.12.2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000			3.676		253.676		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				250.000			3.676		253.676		
<b>Luigi Nalini</b>	Vice Presidente (con ruolo vicario)	01.01.2023 31.12.2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.000			11.482		191.482		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				180.000			11.482		191.482		
<b>Francesco Nalini</b>	Amministratore Delegato	01.01.2023 31.12.2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				490.011		281.644	7.786		779.441		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				490.011		281.644	7.786		779.441		
<b>Carlotta Rossi Luciani</b>	Amministratore esecutivo	01.01.2023 31.12.2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000			2.378		102.378		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				100.000			2.378		102.378		
<b>Cinzia Donalisio</b>	Amministratore indipendente	01.01.2023 31.12.2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	25.000				75.000		



Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza a carica	Compensi variabili non equity							TOT	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e ai comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili	Benefici non monetari	Altri Compensi				
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				50.000	25.000						75.000		
<b>Marina Manna</b>	Amministratore indipendente	01.01.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	25.000						75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				50.000	25.000						75.000		
<b>Maria Grazia Filippini</b>	Amministratore indipendente	01.01.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	20.000						70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				50.000	20.000						70.000		
<b>Paolo Prandi</b>	Presidente collegio sindacale	01.01.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000							40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				40.000							40.000		
<b>Saverio Bozzolan</b>	Presidente collegio sindacale	01.01.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000							25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				25.000							25.000		
<b>Claudia Civolani</b>	Sindaco Effettivo	01.01.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000							25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				25.000							25.000		
<b>Giovanni Fonte</b>	Sindaco Supplente	01.01.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
<b>Fabio Gallio</b>	Sindaco Supplente	01.01.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													

Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura carica	Scadenza a carica	Compensi variabili non equity							TOT	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e ai comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili	Benefici non monetari	Altri Compensi				
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
<b>Enrico Pioselli</b>	Sindaco Supplente	24.09.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
<b>Camilla Menini</b>	Sindaco Supplente	24.09.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
<b>Giandomenico Lombello</b>	Direttore Generale	01.01.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				275.002		150.374		4.808		430.184			
(II) Compensi da controllate e collegate				36.287						36.287			
(III) Totale				311.289		150.374		4.808		466.471			
<b>Dirigenti con Responsabilità strategiche</b>	DRS	01.01.2023 31.12.2023											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				744.079		322.764		17.056		1.083.899			
(II) Compensi da controllate e collegate				78.243						78.243			
(III) Totale				822.322		322.764		17.056		1.162.143			



**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**

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				9	10	11	12	
		1	2	3	4	5	6	7					8
Nome e Cognome	Carica	Piano delibera	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	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
<b>Luigi Rossi Luciani</b>	Presidente esecutivo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		07/09/2018			8.446	81.276	triennale	1-ott-18	8,88		9.364,92	174.544	
		11/11/2019			5.536	75.192	triennale	1-dic-19	13,55		6.643,00	149.002	
		06/11/2020			4.366	75.997	triennale	19-nov-20	17,18				36.479
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					18.348	232.465					16.007,92	323.547	36.479
<b>Luigi Nalini</b>	Vice Presidente (con ruolo vicario)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		07/09/2018			6.081	58.517	triennale	1-ott-18	8,88		6.743	125.669	
		11/11/2019			3.986	54.139	triennale	1-dic-19	13,55		4.783	107.283	
		06/11/2020			3.144	54.726	triennale	19-nov-20	17,18				26.269
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					10.067	112.656							26.269
<b>Francesco Nalini</b>	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		07/09/2018			15.068	144.999	triennale	1-ott-18	8,88		16.708	311.405	
		11/11/2019			13.285	180.441	triennale	1-dic-19	13,55		15.942	357.579	
		06/11/2020			12.224	212.778	triennale	19-nov-20	17,18				102.134
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					40.577	538.218							102.134
<b>Carlotta Rossi Luciani</b>	Amministratore esecutivo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		07/09/2018			2.027	19.506	triennale	1-ott-18	8,88		2.248	41.898	
		11/11/2019			2.790	37.895	triennale	1-dic-19	13,55		3.348	75.095	
		06/11/2020			1.048	18.242	triennale	19-nov-20	17,18				8.756
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					5.865	75.643							8.756
<b>Giandomenico Lombello</b>	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		07/09/2018			7.975	76.743	triennale	1-ott-18	8,88		8.843	164.817	
		11/11/2019			6.851	93.052	triennale	1-dic-19	13,55		8.221		
		06/11/2020			6.101	106.198	triennale	19-nov-20	17,18				50.975
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					20.927	275.993							50.975
<b>Dirigenti con Responsabilità strategiche</b>	DRS (4)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		07/09/2018			24.017	231.116	triennale	1-ott-18	8,88		18.034	336.111	
		11/11/2019			18.663	253.486	triennale	1-dic-19	13,55		15.767	353.654	
		06/11/2020			15.718	273.597	triennale	19-nov-20	17,18				131.327
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					58.398	758.199					33.801	689.764	131.327


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

A Nome e Cognome	B Carica	1 Piano delibera	2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti		4 Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati (1)	
<b>Luigi Rossi Luciani</b>	Presidente							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 04/11/2021	61.058	40.705	2026			
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			61.058	40.705				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 09/11/2022		87.500	2025			
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			-	87.500				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 16/11/2023		87.500	2026			
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			-	87.500				
<b>(III) Totale</b>			<b>61.058</b>	<b>215.705</b>				
<b>Luigi Nalini</b>	Vice Presidente							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 04/11/2021	43.961	29.308	2026			
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			43.961	29.308				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 09/11/2022		63.000	2025			
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale				63.000				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 16/11/2023		63.000	2026			
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale				63.000				
<b>(III) Totale</b>			<b>43.961</b>	<b>155.308</b>				
<b>Francesco Nalini</b>	Amministratore Delegato							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	281.644					
		LTI 04/11/2021	188.406	125.604	2026			
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			470.050	125.604				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 09/11/2022		276.000	2025			
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			-	276.000				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 16/11/2023		294.000	2026			
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			-	294.000				
<b>(III) Totale</b>			<b>470.050</b>	<b>695.604</b>				
<b>Carlotta Rossi Luciani</b>	Consigliere Esecutivo							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
		LTI 04/11/2021	24.423	16.282	2026			
(II) Compensi da controllate e collegate								



A Nome e Cognome	B Carica	1 Piano delibera	2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti			4 Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati (1)	Ancora differiti	
(III) Totale			24.423	16.282					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 09/11/2022		35.000	2025				
(II) Compensi da controllate e collegate			-	35.000					
(III) Totale				70.000					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 16/11/2023		35.000	2026				
(II) Compensi da controllate e collegate			-	35.000					
<b>(III) Totale</b>			<b>24.423</b>	<b>86.282</b>					
<b>Giandomenico Lombello</b>		Direttore Generale							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	150.374						
		LTI 04/11/2021	118.068	29.517	2026				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			268.442	29.517					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 09/11/2022		126.900	2025				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			-	126.900					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 16/11/2023		139.050	2026				
(II) Compensi da controllate e collegate			-	139.050					
<b>(III) Totale</b>			<b>268.442</b>	<b>295.467</b>					
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>		DRS (4)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	322.764						
		LTI 0289.7274/11/2021	72.432	310.500	2026				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			612.490	72.432					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 09/11/2022		326.250	2025				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			-	326.250					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 16/11/2023		355.050	2026				
(II) Compensi da controllate e collegate			-	355.050					
<b>(III) Totale</b>			<b>612.490</b>	<b>753.732</b>					

**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**

Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà, acquisite a titolo gratuito da LTI.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio
Luigi Nalini	Vice-Presidente	CAREL Industries S.p.A.	11.526	5.628	0	17.154
Luigi Rossi Luciani	Presidente	CAREL Industries S.p.A.	16.008	6.147	13.351	8.804
Francesco Nalini	Amministratore Delegato	CAREL Industries S.p.A.	13.149	17.512	3.303	27.358
Carlotta Rossi Luciani	Consigliere d'amministrazione	CAREL Industries S.p.A.	2.239	1.676	0	3.915
Giandomenico Lombello	Direttore generale	CAREL Industries S.p.A.	10.000	8.349	8.224	10.125
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		CAREL Industries S.p.A.	10.082	21.868	16.215	14.575

\* acquisto a titolo gratuito da LTI





## Headquarters ITALY

### CAREL INDUSTRIES Hqs.

Via dell'Industria, 11

35020 Brugine - Padova (Italy)

Tel. (+39) 0499 716611

Fax (+39) 0499 716600