



***POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITA'***

***DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI SAFILO GROUP S.P.A.***

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 10 dicembre 2018*

## 1. FINALITÀ

La presente Politica in materia di diversità (la “**Politica**”), adottata dal Consiglio di Amministrazione di Safilo Group S.p.A. (“**Safilo**” o la “**Società**”), su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, descrive le caratteristiche ottimali della composizione dell’organo amministrativo affinché il medesimo possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, assumendo decisioni che possano concretamente beneficiare del contributo di una pluralità di qualificati ed eterogenei punti di vista, in grado di esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse.

La presente Politica viene adottata in attuazione di quanto previsto dall’art. 123-*bis*, comma 2, lett. d-*bis*) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (“**TUF**”).

## 2. PRINCIPI

Il Consiglio di Amministrazione della Società è consapevole del fatto che la diversità è un elemento fondamentale della cultura aziendale di un Gruppo multinazionale quale è Safilo per la sostenibilità nel medio lungo periodo dell’attività d’impresa.

Il Consiglio di Amministrazione di Safilo ritiene che la diversità nella propria composizione sia uno strumento fondamentale per la promozione del dibattito consiliare, di processi decisionali bilanciati e dell’indipendenza d’operato del Consiglio di Amministrazione e, pertanto, auspica che nella propria composizione sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili manageriali e professionali, anche di carattere internazionale, e che si tenga altresì conto di una equilibrata rappresentanza di genere nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse anzianità di carica.

Nell’ambito del processo di selezione dei candidati sulla base dei principi di diversità delineati nella presente Politica, si terrà altresì conto delle norme e dei principi universalmente accettati di non discriminazione (sulla base, ad esempio, dell’origine etnica, della razza, di disabilità o dell’orientamento sessuale).

### 2.1. Tipologie di diversità e relativi obiettivi

Il Consiglio di Amministrazione di Safilo ritiene che i seguenti criteri dovrebbero essere presi in considerazione con riferimento alla propria composizione:

- (i) il Consiglio di Amministrazione dovrebbe essere composto in maggioranza da **Amministratori non esecutivi**: gli Amministratori non esecutivi arricchiscono la discussione all’interno del Consiglio grazie a competenze acquisite al di fuori della Società, contribuendo ad alimentare la dialettica, che rappresenta il presupposto distintivo di una decisione collegiale meditata e consapevole;
- (ii) almeno un terzo del Consiglio di Amministrazione, tanto al momento della nomina quanto

nel corso del mandato, dovrebbe essere composto da Amministratori appartenenti al **genere meno rappresentato**, anche in futuro quando le previsioni di legge in materia di equilibrio tra i generi cesseranno di produrre effetto e la rappresentanza di genere costituirà una raccomandazione del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana; qualora dall'applicazione del criterio di equilibrio tra i generi non risulti un numero intero di membri del Consiglio di Amministrazione appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero verrà arrotondato per eccesso;

(iii)tenendo conto delle attività del Gruppo, si raccomanda che i Consiglieri abbiano preferibilmente maturato **competenze** nelle materie economiche, finanziarie, contabili, di gestione del rischio, di *marketing*, di *digital innovation* o sostenibilità, al fine di realizzare un mix di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari; il **profilo internazionale**, valutato sulla base dell'attività manageriale, professionale o istituzionale svolta in un contesto internazionale da ciascun Amministratore (indipendentemente dalla nazionalità), è parimenti considerato importante;

(iv)la diversità in relazione **all'età** non è considerata un aspetto importante da tenere in considerazione dal momento che la composizione del Consiglio di Amministrazione con un mix di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari consente già una bilanciata pluralità di prospettive; con riferimento, invece, **all'anzianità di carica**, tenuto conto della complessità dell'industria dell'occhialeria e delle diverse esigenze del mercato, la continuità di carica e la specifica competenza acquisita vanno considerate un importante valore aggiunto.

### **3. MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La presente Politica intende orientare le candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione nonché l'espressione del relativo voto nell'Assemblea degli Azionisti.

La presente Politica verrà altresì tenuta in considerazione da:

- 1) il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ogniqualvolta sia chiamato a (i) esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e composizione dello stesso e a presentare raccomandazioni in merito alle figure manageriali e professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna, e (ii) proporre al Consiglio di Amministrazione candidati per il Consiglio stesso in conformità alle applicabili disposizioni del Regolamento del Comitato e nel rispetto delle relative disposizioni statutarie;

- 2) il Consiglio di Amministrazione, nella formulazione dei propri orientamenti agli azionisti, prima della nomina del nuovo Consiglio, sulle figure manageriali e professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna, tenuto conto dell'esito del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione effettuato ogni anno ai sensi dell'art. 1.C.1, lettera g) del Codice di Autodisciplina.

#### **4. MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA E SUO AGGIORNAMENTO**

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, è responsabile del monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica e dell'aggiornamento di quest'ultima.

Una descrizione dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica sarà contenuta nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari prevista dall'art. 123-bis del Testo Unico della Finanza, successivamente ai rinnovi del Consiglio di Amministrazione.