RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

(Redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF

e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971)

ASSEMBLEA degli azionisti 24 aprile 2024

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Care Azioniste e cari Azionisti,

È con piacere che, in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, a nome di quest'ultimo e del Consiglio di Amministrazione, sottopongo alla Vostra attenzione la relazione sulla "Politica di remunerazione e compensi corrisposti" di Safilo Group S.p.A..

La Politica, in conformità al modello di governance della Società, alla normativa e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana, intende contribuire ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder in merito alla correlazione delle politiche retributive della Società con le strategie aziendali, in un contesto sempre più complesso e di fronte alle nuove sfide che Safilo affronta grazie all'impegno del top management.

A tal fine, l'impegno della Società, del Comitato e del Consiglio di Amministrazione si è concentrato sul miglioramento della presente relazione, quale strumento primario di comunicazione sul tema della remunerazione con i nostri stakeholder, tenuto conto delle indicazioni ricevute nell'ambito dell'intensa attività di engagement svolta con gli investitori e i proxy advisor e alla luce delle indicazioni emerse dal voto dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2023 (ulteriori informazioni sul processo di coinvolgimento degli azionisti, incluse le azioni intraprese dal Comitato per la Remunerazione, sono riportate alle pagine [13-14]).

Il 2023 è stato un altro anno ricco di sfide, dalle pressioni inflazionistiche ai difficili contesti geopolitici, che hanno continuato a creare incertezze sia per le aziende che per i privati. È stato però anche un periodo che ha mostrato la notevole resilienza dell'economia internazionale e in cui il progresso tecnologico è diventato ancora più evidente, con molti operatori del settore che hanno guardato al 2023 come a un anno cruciale per l'intelligenza artificiale generativa.

Dal 2020, il nostro Gruppo ha affrontato una pandemia, la guerra in Europa e le difficoltà emerse nelle catene di approvvigionamento, gestendo con grande energia e passione i venti contrari e cogliendo con determinazione le nuove opportunità. Nel 2023, Safilo ha continuato a dimostrare la sua resilienza, adattandosi meglio e più rapidamente del previsto alle pressioni esterne, in particolare al ridimensionamento del suo mercato in Europa, in seguito all'integrazione delle catene di GrandVision nella rete di EssilorLuxottica. In un simile contesto, è stato quindi particolarmente significativo per il nostro Gruppo raggiungere un livello di ricavi e di redditività operativa adjusted molto vicino agli eccellenti risultati registrati nel 2022, quando la *top-line* di Safilo è cresciuta del 12% rispetto al 2019 pre-pandemia e sono stati realizzati i margini più alti degli ultimi sette anni. In tutti questi anni di importanti cambiamenti e significativi miglioramenti, Safilo ha posto la trasformazione digitale al centro della propria agenda, con un nuovo approccio data-driven reso possibile da sistemi ERP e BTB all'avanguardia, che oggi pongono il nostro Gruppo in prima linea sul fronte dell'innovazione.

Il nostro percorso è stato segnato anche da un crescente impegno per la Sostenibilità, che oggi è al centro delle strategie di business del nostro Gruppo e si basa sullo sviluppo di progetti e iniziative che contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 2030 delle Nazioni

Unite. L'anno scorso abbiamo compiuto ulteriori passi avanti nella nostra strategia di sostenibilità, fissando e presentando i nostri obiettivi a medio termine, compresi i target di riduzione dei gas serra di ambito 1, 2 e 3, che sono stati convalidati lo scorso febbraio dalla Science Based Target Initiative. In questo contesto, quindi, la capacità del Gruppo di continuare ad attrarre, trattenere e motivare le migliori risorse diventa sempre più importante, perché le persone rappresentano il principale fattore critico di successo dell'Azienda. La Politica si conferma quindi centrale per sostenere la retention dei profili chiave e delle competenze distintive del Gruppo, orientando al contempo le decisioni del management nello scenario macroeconomico che si sta delineando e garantendo continuità al percorso già intrapreso dall'Azienda, sempre più orientato, come detto, al perseguimento di risultati correlati alla strategia di sostenibilità del Gruppo.

Per quanto riguarda la Politica di Remunerazione 2024, descritta nella Sezione I della Relazione, le principali modifiche riguardano:

- la descrizione dettagliata del sistema di incentivazione a breve termine, che vede un aumento del peso dei KPI economico-finanziari al fine di garantire un forte legame con i risultati dell'azienda;
- un nuovo sistema di incentivi a lungo termine per il triennio 2024-2026;
- una elaborazione più snella ed efficace della presente relazione, in modo da facilitare agli utenti professionali la ricerca delle informazioni chiave (includendo un executive summary iniziale e grafici e tabelle per visualizzare immediatamente le informazioni rilevanti);
- un maggior livello di dettaglio sulle attività svolte dal Comitato durante l'anno di riferimento;
- una maggiore trasparenza, in particolare per quanto riguarda il legame tra i risultati aziendali e l'erogazione dei bonus sia nella Sezione I che nella Sezione II;
- l'allineamento della politica retributiva alle best practice di mercato e alle indicazioni dei proxy advisor in materia di clausole di malus e claw back.

Inoltre, nel corso di quest'anno, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato, ha realizzato una revisione del livello di competitività della politica retributiva di Safilo, tenendo in adeguata considerazione le relative analisi di benchmarking (riferite a un peer group coerente e comparabile), le linee guida dei proxy advisor e degli investitori istituzionali, ottimizzando la strategia retributiva di Safilo a beneficio sia dell'azienda che dei suoi stakeholder. Il percorso di miglioramento iniziato nel 2024 è un impegno che intendiamo sviluppare e portare avanti nei prossimi anni con determinazione e attenzione continua.

Al termine del nostro mandato triennale, vorrei cogliere l'occasione per ringraziare gli altri membri del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, Irene Boni e Jeffrey A. Cole, per il prezioso contributo fornito.

Infine, vi ringrazio come azionisti per l'attenzione che vorrete dedicare a questa relazione, con l'auspicio che possa incontrare la vostra ampia approvazione in assemblea.

Cordiali saluti,

Cinzia Morelli-Verhoog, Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine di Safilo.

EXECUTIVE SUMMARY – Politica di Remunerazione 2024

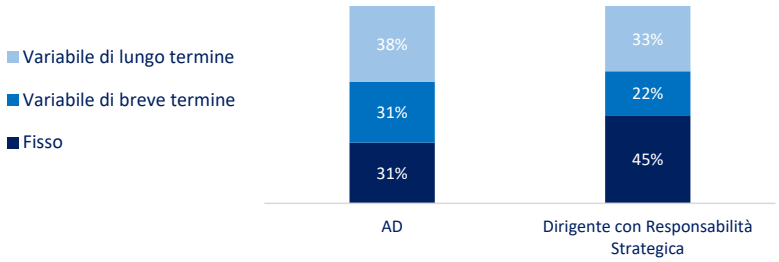
Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
Retribuzione Fissa	Componente retributiva definita in modo congruo rispetto, a seconda dei casi, alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite	È definita sulla base del posizionamento derivante dal confronto con il mercato di riferimento	AD: € 1.000.000[1] DRS: € 310.000[2]
Retribuzione Variabile di Breve Termine (*STAR*)	Componente retributiva definita entro limiti massimi predeterminati e finalizzata alla remunerazione delle performance attese nel breve termine (un anno)	KPI per l'AD: ▪ Group Net Sales (40%) ▪ Group Ebitda *adjusted* (50%) ▪ ESG (peso 10%) Cap: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 125% dell'incentivo *target* KPI per DRS: ▪ Group Net Sales (25%) ▪ Group Ebitda *adjusted* (50%) ▪ FCF (20%) ▪ ESG (peso 5%) Cap: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 125% dell'incentivo *target* Moltiplicatore: +/- 10% Group Ebit Clausole di malus e claw-back	AD: • Target: 100% della Retribuzione Fissa DRS: • Target: 50% della Retribuzione Fissa
Retribuzione Variabile di Lungo Termine	Componente retributiva definita con l'obiettivo di allineare gli interessi degli azionisti e la creazione di valore nel lungo termine	Piani di Stock Options (SOP): Piano 2020-2022; Piano 2023-2025 Long term monetary Incentive (LTIP) Strumento: monetario Frequenza di assegnazione: triennale (piano discreto) KPI per l'AD: ▪ Group Net Sales (35%) ▪ Group Ebitda *adjusted* (40%) ▪ Free Cash Flow (15%) ▪ ESG (peso 10%) Cap AD: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 125% dell'incentivo *target* KPI per DRS: ▪ Group Net Sales (35%) ▪ Group Ebitda *adjusted* (45%) ▪ Free Cash Flow (20%) Cap DRS: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 100% dell'incentivo *target* Clausole di malus e claw-back	AD: • Target: 125% della Retribuzione Fissa[3] DRS: • Target: 74% della Retribuzione Fissa[4]

[1] Composto da: l'emolumento annuo lordo di 600.000 euro - in relazione alla carica di Amministratore Delegato, che è stato aumentato di 200.000 euro rispetto all'anno precedente (circa +33%), sulla base del benchmark; l'emolumento annuo lordo di 400.000 euro - in qualità di dirigente, invariato rispetto all'anno precedente e che include 80.000 euro finalizzati a compensare il patto di "non concorrenza".

[2] Il Dirigente con Responsabilità Strategiche percepisce, inoltre, un compenso pari a 30.000 euro per la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

[3] Si fa riferimento alla somma tra il valore annualizzato del piano LTIP, pari a 1.000.000 euro, e alla stima del fair value delle opzioni che verranno assegnate nel corso del 2024, in linea con quanto assegnato nel 2023 e pari a € 252.000, previa approvazione da parte dei competenti organi societari.

[4] Si fa riferimento alla somma tra il valore annualizzato del piano LTIP, pari a 90.000 euro, e alla stima del fair value delle opzioni che verranno assegnate nel corso del 2024, in linea con quanto assegnato nel 2023 e pari a 140.000 euro, previa approvazione da parte dei competenti organi societari.

<table>
<tr><td>Benefit</td><td>Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli standard di mercato</td><td>Definiti in continuità con la Politica degli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale.</td><td>AD: Autovettura aziendale ad uso promiscuo con relativo parcheggio, alloggio abitativo, piani previdenziali, sanitari, piano pensionistico obbligatorio e privato, e polizza assicurativa.
DRS: Autovettura aziendale, piani previdenziali, assicurativi, piano pensionistico obbligatorio e privato e polizza assicurativa.</td></tr>
<tr><td>Indennità</td><td>Indennità di fine carica o di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza.</td><td colspan="2">Indennità di fine carica / rapporto
AD: Revoca della carica senza giusta causa; mancato rinnovo dalla carica; dimissioni in determinate circostanze
DRS: Nessun accordo paracadute attualmente già in essere - possibilità di riconoscere una indennità alla cessazione del rapporto nei limiti previsti;
Patto di non concorrenza
AD: Durata: 1 anno post cessazione. Territorio: Italia, Francia, Stati Uniti e Svizzera
DRS: Nessun patto di non concorrenza attualmente già in essere – possibilità di stipularne nei limiti previsti dalla Politica.</td></tr>
<tr><td>Paymix target</td><td colspan="3"> 

(*) Variabile di lungo termine: LTIP + SOP, dove il valore del SOP è la stima del fair value del Piano di Stock Options 2023-2025, calcolata sulla base del numero stimato di opzioni che saranno assegnate nel corso del 2024, previa approvazione da parte dei competenti organi societari.</td></tr>
</table>

1. Introduzione

Il presente documento (di seguito, la "**Relazione**") è stato approvato da ultimo in data 14 marzo 2024 dal Consiglio di Amministrazione di Safilo Group S.p.A. (la "**Società**" o "**Safilo**") su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ed è stato predisposto ai sensi dell'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni ("**TUF**") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni ("**RE**"). La politica in materia di remunerazione è stata predisposta in coerenza alle raccomandazioni, da ultimo, del Codice di Corporate Governance per le società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. nella versione di gennaio 2020 (il "**Codice di Corporate Governance**" o "**Codice 2020**" o "**Codice**"), versione adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 dicembre 2020.

La Relazione risulta suddivisa in due sezioni:

- la Sezione I della Relazione illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (la "**Politica**"), e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa.
- la Sezione II della Relazione fornisce una rappresentazione delle singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti a tali soggetti nell'esercizio 2023, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate. La Sezione II, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Come richiesto dall'art. 123-ter, comma 4 lettera b-bis) TUF la Relazione illustra come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla suddetta Sezione II.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto dell'Assemblea dei soci convocata, ai sensi dell'art. 2364 del Codice Civile per l'approvazione del bilancio di esercizio 2023, il 24 aprile 2024, in unica convocazione.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione, mentre ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF è tenuta a esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione II della Relazione. A tal fine, in base all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet www.safilogroup.com, sezione Governance/Assemblea degli Azionisti 2024, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Il presente documento è reso disponibile nella sede sociale, sul sito internet della Società (www.safilogroup.it, Sezione Governance/Assemblea Degli Azionisti 2024) e presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" al sito www.1info.it.

2. Definizioni

Nel contesto della presente Relazione, i termini indicati in grassetto dovranno essere intesi nel significato di seguito specificato con riferimento a ciascuno di essi:

Amministratore Delegato: l'amministratore della Società designato come tale dal Consiglio di Amministrazione con conferimento di deleghe gestionali su base continuativa.

Amministratori non Esecutivi**:** gli amministratori della Società ai quali non siano stati attribuiti specifici ruoli nell'elaborazione delle strategie aziendali e/o deleghe individuali (operative e/o gestionali).

Annual Total Compensation**:** la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale, che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento di taluni obiettivi di *performance* aziendale (***"Short Term Achievement Reward***" o, in breve "***STAR***"), e (iii) dell'annualizzazione della componente variabile a medio/lungo termine.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: i dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo Safilo. Alla data della presente Relazione, l'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche è il *Chief Financial Officer* della Società.

ESG: è l'acronimo di Environmental, Social and Governance e si riferisce ai tre aspetti fondamentali della sostenibilità.

Gruppo *o* ***Gruppo Safilo:*** l'insieme delle società incluse nel perimetro del bilancio consolidato di SAFILO GROUP S.p.A.

Top Management*:* l'insieme dell'Amministratore Delegato e del Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Piano di Stock Option 2017-2020 *o* ***Piano 2017-2020*****:** il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'Assemblea di Safilo del 26 aprile 2017, come modificato dall'Assemblea di Safilo in data 24 aprile 2018 e in data 30 aprile 2019, finalizzato all'incentivazione e alla fidelizzazione del management della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

Piano di Stock Option 2020-2022 *o* ***Piano 2020-2022*****:** il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'Assemblea di Safilo del 24 aprile 2020, finalizzato all'incentivazione e alla fidelizzazione del management della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

Piano di Stock Option 2023-2025 o Piano di Stock Option: il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'Assemblea di Safilo del 27 aprile 2023, finalizzato all'incentivazione e alla fidelizzazione del management della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

SEZIONE I

1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della Politica

I principali organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione, approvazione e corretta attuazione della Politica sono:

a) L'Assemblea dei soci
b) Il Consiglio di Amministrazione
c) L'Amministratore Delegato
d) Il Collegio Sindacale
e) Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine

a) *L'Assemblea dei soci*:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Comitato esecutivo, se nominato, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3, cod. civ. e 2389, comma 1, cod. civ., nonché dell'art. 23 dello statuto sociale;
- approva la Sezione I della relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (i.e. questa Politica).;
- esprime parere consultivo, privo di efficacia vincolante, sulla Sezione II della relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (pertanto, sui compensi corrisposti);
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-*bis,* TUF.

b) Il Consiglio di Amministrazione:

- approva la relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, inclusa, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, la Sezione I della relazione (i.e. questa Politica);
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ivi incluso l'Amministratore Delegato, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dell'art. 23 dello statuto sociale;
- costituisce al proprio interno, *inter alia*, un Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, gli eventuali piani di *stock option* e gli altri sistemi di incentivazione basati su azioni e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci, ai sensi dell'art. 114-*bis,* TUF;
- attua i piani di *stock option* e gli altri sistemi di incentivazione basati su azioni, approvati dall'Assemblea dei soci.

c) *L'Amministratore Delegato:*

- determina la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in coerenza con la presente Politica;
- fornisce al Comitato per la Remunerazione e le Nomine ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa monitorare la concreta applicazione della Politica e valutarne l'adeguatezza e la coerenza complessiva.

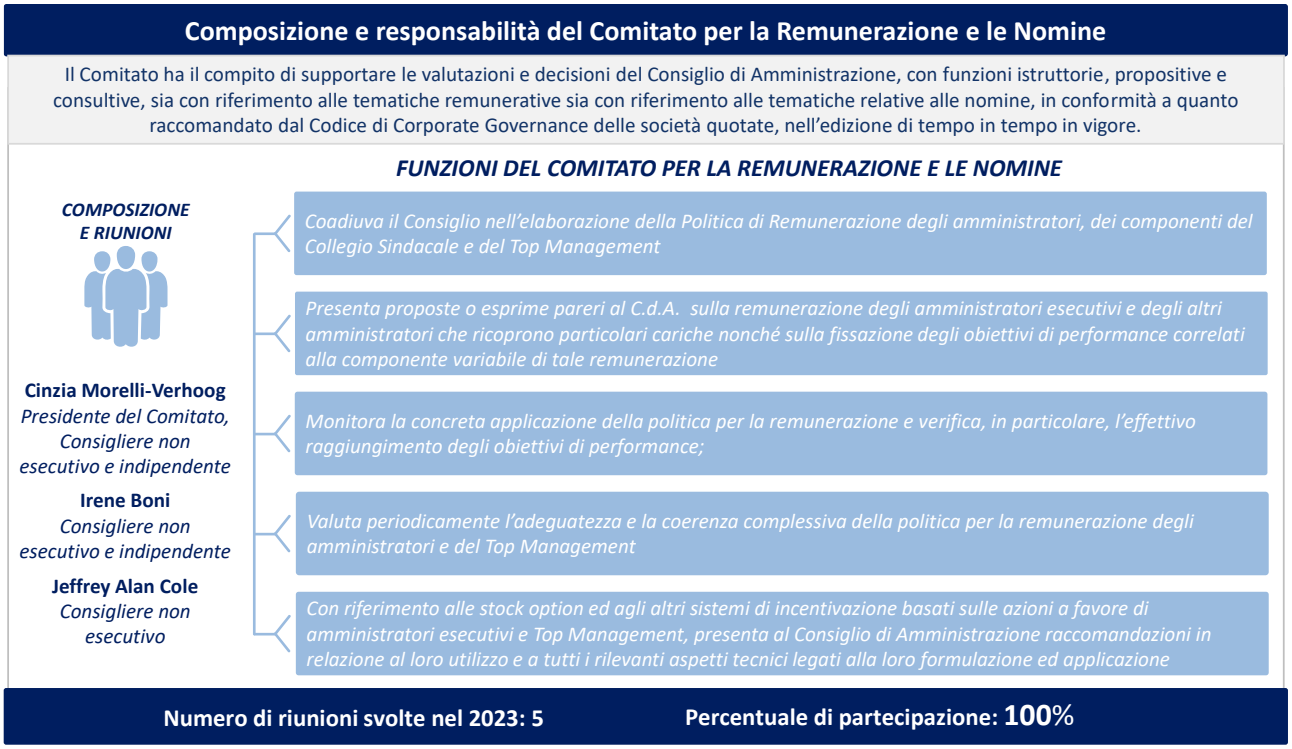
d) *Il Collegio Sindacale*:

- svolge un ruolo consultivo, formulando i pareri richiesti dalla normativa vigente.

e) *Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine*:

- relativamente al ruolo assunto dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine, si rinvia al paragrafo successivo.

2. Comitato per la Remunerazione e le Nomine



Per l'espletamento delle sue funzioni, il Comitato si riunisce su convocazione del suo Presidente ogni qualvolta questi lo ritenga necessario – su propria iniziativa o a seguito di richiesta scritta anche di un solo componente – e comunque almeno due volte l'anno, nonché in ogni caso in cui ne facciano richiesta il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato.

Le riunioni si tengono presso la sede sociale o in altro luogo indicato dal Presidente, ovvero esclusivamente a mezzo di teleconferenza e/o videoconferenza (e, pertanto, non in uno specifico luogo fisico) nel rispetto delle condizioni *infra* indicate.

L’avviso di convocazione, contenente l’indicazione del giorno, dell’ora e dell’eventuale luogo della riunione nonché l’elenco delle materie da trattare, viene inviato mediante e-mail a ciascuno dei partecipanti con un preavviso di almeno 5 giorni; nei casi di urgenza la convocazione può avvenire con un preavviso minimo di 2 giorni. Il Comitato, comunque, può validamente deliberare, anche in mancanza di formale convocazione, ove siano presenti tutti i suoi membri.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal membro più anziano; è consentita la partecipazione a mezzo video e/o teleconferenza (di alcuni ovvero di tutti partecipanti, in caso di riunione convocata esclusivamente a mezzo di teleconferenza e/o videoconferenza), a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati (di tale identificazione viene dato atto nel relativo verbale) e sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati, scambiando se del caso documentazione.

Alle riunioni del Comitato possono assistere i componenti del Collegio Sindacale.

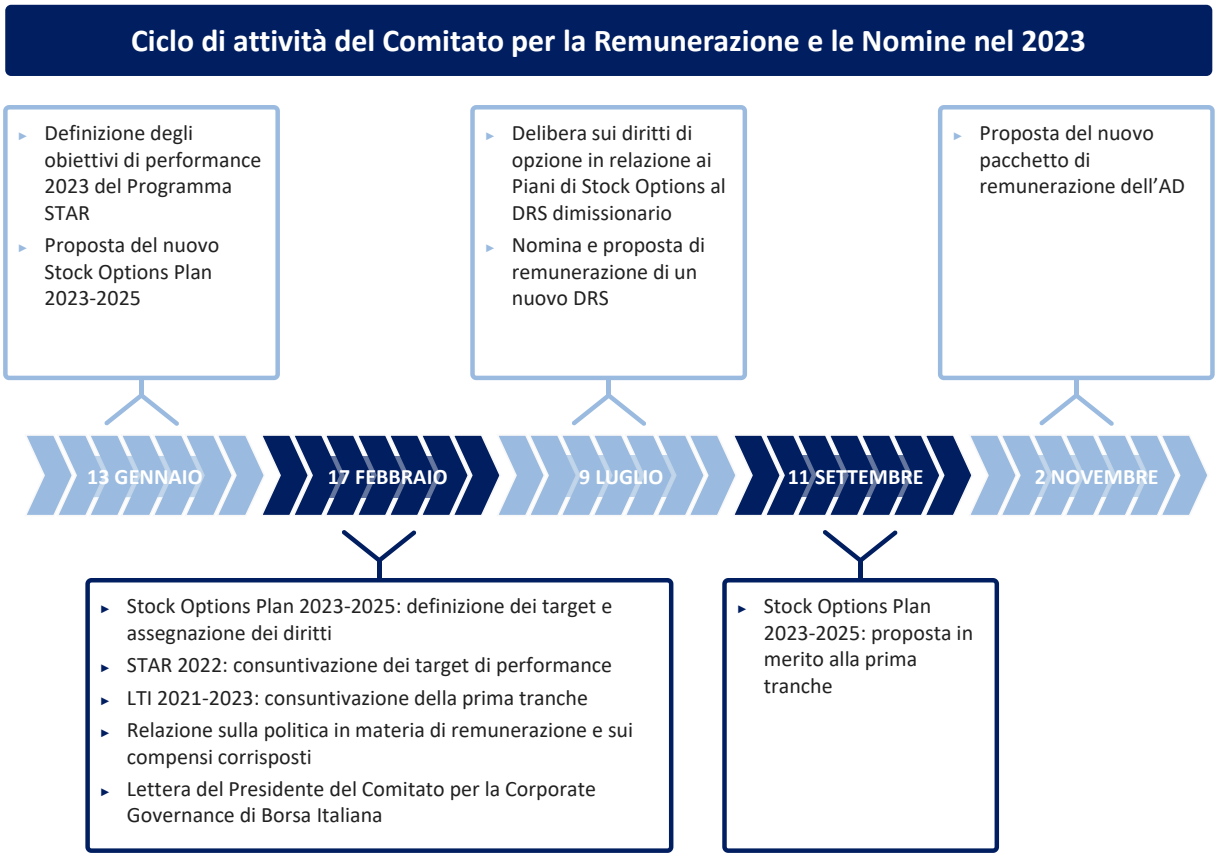
Il Presidente può invitare a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l’Amministratore Delegato, altri amministratori nonché soggetti terzi la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso ovvero, informandone l’Amministratore Delegato, gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, a meno che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei membri dei Comitati costituiti nell’ambito del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato è validamente costituito in presenza della maggioranza dei membri in carica.

Le deliberazioni del Comitato sono validamente assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. In caso di parità, prevale il voto di chi presiede.

Il Presidente del Comitato riferisce sull’attività svolta alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione.



3. Esperti indipendenti

La Società ha deciso di avvalersi del supporto della società di consulenza The European House – Ambrosetti per la realizzazione di analisi di benchmarking retributivo per figure specifiche, nonché per la stesura della presente Relazione.

4. Determinazione della Politica e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo Safilo

La Politica si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita e al rafforzamento degli interessi a lungo termine finalizzati alla creazione di un valore sostenibile, anche attraverso obiettivi ESG che la stessa Società si è preposta di raggiungere e di cui viene data *disclosure* nell'ambito della Relazione non finanziaria annuale. In particolare, essa si basa sui princìpi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

Nella definizione della politica di remunerazione, la Società ha pertanto tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

In particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico, parametrato alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto e alle responsabilità attribuite, è finalizzato, *inter alia*, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro

dei dipendenti, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione o di squilibrio ingiustificato.

Inoltre, le retribuzioni del personale della Società sono sistematicamente verificate e analizzate con appositi strumenti di confronto basati su fattori quali il settore in cui opera l'azienda, il ruolo ricoperto, l'anzianità e il mercato del lavoro.

La Società assicura inoltre un ambiente di lavoro sicuro, funzionale e piacevole, modalità di lavoro che facilitano una collaborazione efficace ed efficiente, incluso l'accesso, ove possibile, a modalità di *smart working* e una formazione in linea con le priorità di business che facilita l'evoluzione delle conoscenze e delle competenze nonché opportunità di crescita.

5. Principi ispiratori della politica sulla remunerazione, contributo della politica alla strategia aziendale, durata e cambiamenti rispetto alla politica di remunerazione da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente

La Società definisce e applica una politica sulla remunerazione volta ad attrarre, motivare e fidelizzare, per tutte le funzioni e le posizioni chiave, risorse altamente qualificate e competenti, così da garantire adeguati *standard* professionali, all'interno di un mercato altamente competitivo.

Lo scopo della Politica, e in particolare la Politica in materia di componenti variabili, è quello di allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, e *performance* individuali e del Gruppo, dall'altro.

In particolare, la presente Politica, è stata predisposta nell'ottica di garantire una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e quelle variabili, al fine di orientare il raggiungimento delle *performance* in funzione delle leve correlate al ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve nonché assicurare che i sistemi retributivi non siano in contrasto con i valori aziendali, le strategie e la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica, in coerenza con le finalità sopra illustrate, è basata sui seguenti criteri:

i. definizione di limiti per le componenti variabili;

ii. determinazione della componente fissa definita in modo congruo rispetto, a seconda dei casi, alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;

iii. predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* riferiti all'erogazione delle componenti variabili; in particolare, gli obiettivi di *performance* sono:

    a. prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della Società;

b. misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;

c. realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;

d. definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica;

e. finalizzati a promuovere il successo sostenibile;

iv. creazione di un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscano la corresponsione di diversi livelli di premi legati a conseguimenti parziali, totali ovvero al superamento degli obiettivi;

v. previsione, per la popolazione aziendale destinataria di componenti remunerative variabili di breve e lungo periodo, di meccanismi di correzione ex post (*clawback* e *malus*);

vi. previsione di livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

Tali principi sono incorporati e declinati in concreto nell'ambito della struttura della remunerazione del management, in particolare nell'ambito dei sistemi di incentivazione. Si veda al riguardo il paragrafo 6.

IL COLLEGAMENTO TRA I PILASTRI DELLA STRATEGIA DI SAFILO E LA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER LA MAGGIOR PARTE DELLE FIGURE APICALI DEL GRUPPO

PARAMETRI	STAR	LTIP	SOP
Group Net Sales	o	o	
Group Ebitda adjusted	o	o	
Free Cash Flow	o	o	
Planet: GHG Scope 1&2	o	o	
Planet: GHG Scope 3		o	
Product: % of Sustainable models on new collection		o	
Andamento del titolo Safilo			o

La rappresentazione dei parametri di cui sopra evidenzia che alcuni di essi sono utilizzati per la remunerazione variabile sia di breve che di lungo periodo, in quanto sono gli indicatori finanziari fondamentali per misurare i risultati di business nel breve e nel lungo periodo.

Al fine di garantire il continuo confronto con gli azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della Politica di Remunerazione della Società e, al contempo, di

mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze presenti e future, la presente Politica ha durata annuale e verrà seguita per almeno il prossimo esercizio (2024).

In merito ai compensi corrisposti, la politica retributiva prevede un monitoraggio delle tendenze di mercato con particolare riferimento alle prassi in tema di remunerazioni. Il confronto con il mercato è realizzato utilizzando analisi elaborate da società indipendenti specializzate in materia o attraverso lo studio e le analisi delle informazioni presenti sul mercato. Tale attività di *benchmarking* è utile per valutare la competitività dei pacchetti retributivi offerti al fine di attrarre e fidelizzare le persone di maggior talento sul mercato.

Attività di Engagement con gli azionisti

Nel 2023, sia nel periodo precedente l'Assemblea che in quello successivo, Safilo ha rafforzato il dialogo con i *proxy advisor*, gli investitori e con alcuni dei suoi azionisti più rilevanti sul tema delle politiche retributive del Gruppo, al fine di raccogliere e analizzare le aree di criticità emerse e di iniziare a implementare, ove possibile, i miglioramenti suggeriti. Nel 2023, con un voto favorevole pari all'80,7% degli azionisti votanti, si è registrato un calo dell'apprezzamento della politica di remunerazione rispetto al 2022 (approvata con il 96,3% di voti favorevoli). In particolare, al fine di indirizzare il dissenso espresso da azionisti e proxy advisor sul livello di *disclosure*, sulla struttura complessiva della relazione e della politica retributiva di Safilo, il Gruppo ha elaborato misure e impegni specifici per consentire agli azionisti di valutare meglio i legami tra remunerazione e obiettivi di *performance.* In particolare, le principali novità della presente Relazione sono riportate nella seguente tabella:

PRINCIPALI ELEMENTI DI NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DA SAFILO

Disclosure del **peer group** adottato per il benchmark	Avvio di un **nuovo sistema di incentivazione di lungo termine monetario**, in cui sono stati inseriti anche **obiettivi ESG**
Maggiore chiarezza in merito al paymix dell'Amministratore Delegato e dei DRS	Maggiore **chiarezza** in merito ai **parametri ESG** ed al collegamento tra la **strategia aziendale** e la **remunerazione**
Modifica dei **pesi % dei KPI** del sistema **STAR per il CEO**	Maggiore **chiarezza** in merito alla **strategia** di **incentivazione** ed al **collegamento tra remunerazione e performance**
Inserimento della **clausola di claw-back** all'interno dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine monetario	Revisione della **procedura di deroga** alla Politica
Maggiore disclosure del **livello di raggiungimento ex post** dei sistemi di incentivazione variabile	Inserimento della **tabella di confronto**, per gli ultimi **5 esercizi**, della remunerazione di Amministratori, Sindaci, Dipendenti e delle performance aziendali

6. Politiche di remunerazione 2024

Al fine di definire correttamente la Politica di Remunerazione e fissare il pacchetto retributivo, fisso e variabile (di breve e lungo termine), *cash* o *equity* dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategica nonché delle figure apicali, la Società, con il supporto di consulenti specializzati svolge periodicamente un'analisi di *benchmark* retributivo.

Come anticipato, vengono altresì previsti, per la popolazione aziendale destinataria di componenti remunerative variabili di breve e lungo periodo, meccanismi di correzione ex post (*clawback* e *malus*).

6.1 La remunerazione dell'Amministratore Delegato

Tenuto conto del rinnovo del mandato per l'orizzonte temporale 2024-2026, è stato previsto un nuovo contratto relativo al pacchetto di remunerazione per l'Amministratore Delegato, definito in linea con le pratiche di mercato.

Per la definizione del nuovo pacchetto dell'Amministratore Delegato, la valutazione del posizionamento retributivo è stata effettuata rispetto ad un Peer Group costituito da 14 società quotate italiane non finanziarie, comparabili con Safilo secondo la maggior parte dei seguenti criteri: dimensione (fatturato, capitalizzazione di mercato, numero dipendenti) e settore (fashion industry).

AQUAFIL
BRUNELLO CUCINELLI
CIR
DATALOGIC
GEOX
LUVE
MONCLER
MONDADORI
OVS
PIAGGIO
SALVATORE FERRAGAMO
SOGEFI
TECHNOGYM
TOD'S

La Società ha l'obiettivo di fissare la remunerazione fissa secondo la mediana del mercato, mentre adotta un approccio più competitivo per la parte variabile di breve e di lungo termine che riflette lo sfidante contesto di mercato.

Il nuovo pacchetto dell'Amministratore Delegato riflette il principio sopra esposto, prevedendo un incremento della parte fissa della remunerazione. Infatti, sulla componente fissa, il nuovo importo si posiziona più vicino alla Mediana, mentre quello precedente era leggermente al di sopra del Primo quartile; sulle componenti variabili il posizionamento rimane invariato.

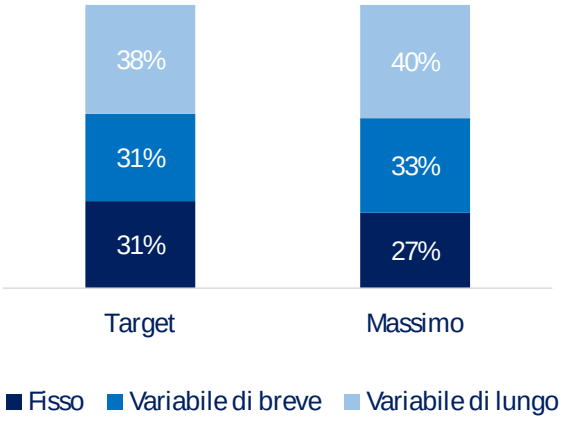
La remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta dall'*Annual Total Compensation* e, pertanto, da:

- una componente fissa annua lorda (che include la remunerazione per il ruolo di Amministratore Esecutivo, la remunerazione quale membro del Consiglio di Amministrazione come deliberata dall'Assemblea dei soci e un'ulteriore componente fissa annua lorda quale dirigente);
- una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve e medio-lungo periodo, in forma monetaria ovvero mediante strumenti *equity*, soggetta a condizioni di performance predeterminate; nonché;
- possibili altre forme di remunerazione come di seguito specificato.

L'Amministratore Delegato è, al momento dell'approvazione della Politica da parte del Consiglio di Amministrazione, destinatario di piani di incentivazione monetari a breve termine (c.d. STAR) e di medio-lungo termine (c.d. Piani LTI).

L'Amministratore Delegato, infatti, è ricompreso anche fra i destinatari del piano di compensi basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, nella forma di Stock Option (Piano 2017-2020, Piano 2020-2022 e Piano 2023-2025).

PAYMIX TARGET E MASSIMO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO



Nota: la quota relativa al variabile di lungo termine è relativa alla somma tra il valore annualizzato del piano LTIP, pari a € 1.000.000, e alla stima del fair value delle opzioni che verranno assegnate nel corso del 2024, in linea con quanto assegnato nel 2023 e pari a € 252.000, previa approvazione da parte dei competenti organi societari.

a. Componente fissa

Con riferimento alla componente fissa dell'Amministratore Delegato questa è definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite, tenendo conto delle analisi di *benchmark* e del parere preventivo del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, oltre che di quello del Collegio Sindacale. Il compenso fisso complessivo a favore dell'Amministratore Delegato composto come segue:

i. l'emolumento lordo annuo di Euro 600.000 - in relazione alla carica di Amministratore Delegato - che è stato aumentato di Euro 200.000 rispetto all'anno precedente (circa +33%), sulla base del benchmark.

ii. l'emolumento lordo annuo di Euro 400.000 - in qualità di dirigente, di cui il 20% volto a compensare il patto di non concorrenza - invariato rispetto all'anno precedente.

b. Componente variabile a breve termine

Lo STAR consente di valutare la *performance* del beneficiario su base annua, collegandola alla *performance* del Gruppo.

Gli obiettivi dello STAR per l'Amministratore Delegato sono stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sono connessi alla *performance* finanziaria, su base annuale, del Gruppo ai quali sono stati aggiunti, a partire dall'esercizio 2022, anche obiettivi strategici non finanziari.

Il valore effettivo da corrispondere è determinato in base al livello di raggiungimento di tali obiettivi. Per quanto riguarda il peso degli obiettivi, la politica retributiva 2024 attribuisce una rilevanza più equilibrata alle Net Sales e all'Ebitda *adjusted* del gruppo, con le prime aumentate dal 30% e al 40% e il secondo diminuito dal 60% al 50%, al fine di tener conto degli obiettivi di medio termine del gruppo e dell'importanza di far incrementare le vendite in un contesto commerciale altamente competitivo come quello dell'*eyewear*.

OBIETTIVI	PESO
Group Net Sales	**40%**
Group Ebitda adjusted	**50%**
Obiettivi ESG	**10%**
TOTALE	100%

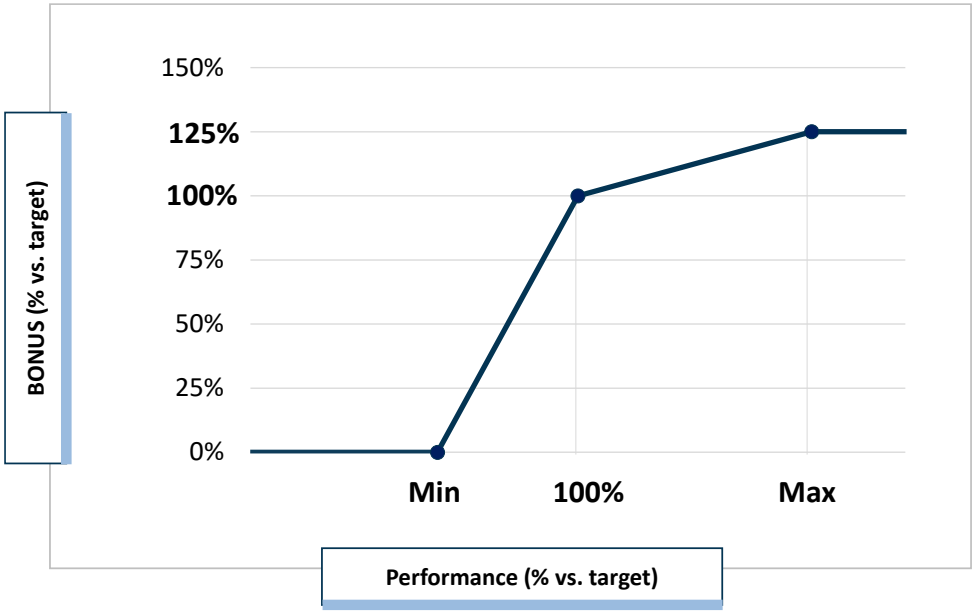
Per ciò che riguarda il parametro "Obiettivi ESG", si fa riferimento a due obiettivi di sostenibilità che assicurano un collegamento diretto tra il sistema di incentivazione di breve termine e la

strategia di sostenibilità della Società. Gli obiettivi di sostenibilità fanno riferimento a due ambiti strategici per il Gruppo: planet (emissioni CO2) e product (modelli sostenibili).

OBIETTIVI ESG	PESO
Planet: CO2 Scope 1&2 Emissions	**50%**
Product: % of Sustainable models on new collection	**50%**

Ciascun obiettivo è valutato separatamente (pertanto, il mancato raggiungimento di un *target* non preclude l'erogazione della quota parte di STAR in caso di raggiungimento degli altri).

In relazione agli obiettivi finanziari, il *payout* varia a seconda del raggiungimento di un livello minimo, *target* o massimo dell'obiettivo. Al di sotto del livello minimo, il relativo *payout* non matura; a partire dal livello minimo, il payout viene incrementato, in modo proporzionale, fino ad un massimo del 125% in caso di performance comprese tra il livello target e il livello massimo.



Gli obiettivi non finanziari possono essere raggiunti solo a livello *target*, e quindi se il livello di raggiungimento è inferiore al *target*, non maturerà alcun *payout*; se è a livello di *target*, il *payout* è incrementato proporzionalmente considerando il livello di raggiungimento dell'Ebitda *adjusted*, se compreso tra il livello *target* e il massimo (in linea con quanto previsto dal Programma STAR per tutti gli altri beneficiari).

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine procede quindi, nell'esercizio successivo, ad una verifica della *performance* dell'Amministratore Delegato al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dello STAR dell'esercizio precedente.

c. Componente variabile a medio-lungo termine

La componente di lungo termine della remunerazione variabile include diversi piani di incentivazione, già approvati nell'ambito delle precedenti politiche retributive della Società (nonché, nel caso dei piani basati su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-bis TUF).

In particolare, sono in corso di: (i) periodo di esercizio, il Piano di Stock Option (2017-2020) (ii) periodo di esercizio, il Piano di Stock Option (2020-2022), (iii) periodo di *vesting*, il Piano di Stock Option (2023-2025). A questi si aggiunge il nuovo piano monetario di lungo termine (*Long Term Monetary Incentive Plan*), come di seguito descritto.

La scelta della Società di adottare due tipologie di sistemi di incentivazione variabile di lungo termine, ovvero il *Long Term Monetary Incentive Plan* (LTIP) e i Piani *Stock Option*, è stata fatta al fine di allineare quanto più possibile gli interessi dei beneficiari a quelli degli investitori. I due sistemi sono, infatti, tra loro complementari: l'LTIP ha la finalità preminente di incentivare il Top Management e parte del management al raggiungimento di specifici KPI di performance strettamente collegati alle priorità strategiche, che il Gruppo ha condiviso con i suoi azionisti e tutta la comunità finanziaria: crescita delle vendite, della redditività, generazione di cassa e obiettivi di sostenibilità; il piano di *Stock Option* è teso all'ulteriore allineamento degli interessi, riconoscendo un premio direttamente correlato alla crescita del valore della società.

Piani di *Stock Option*

I Piani di Stock Option consistono sostanzialmente nell'assegnazione gratuita di diritti di opzione per la sottoscrizione di azioni ordinarie di Safilo. I diritti assegnati a ciascun beneficiario maturano solo se raggiunte predeterminate condizioni di accesso e, se definito, un obiettivo di performance, e possono poi essere esercitati in un arco temporale differito, come descritto nelle precedenti politiche retributive della Società e nei relativi documenti illustrativi.

I dettagli di tali piani sono illustrati nelle relazioni illustrative e nei documenti informativi pubblicati nei termini di legge sul sito internet della società (www.safilogroup.com).

Stock Option Plan 2023-2025

L'Assemblea ha approvato in data 27 aprile 2023, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, il piano di fidelizzazione e incentivazione "Stock Option Plan 2023-2025 di Safilo Group S.p.A. e Safilo S.p.A.", collegato all'apprezzamento del valore delle Azioni su Euronext Milan.

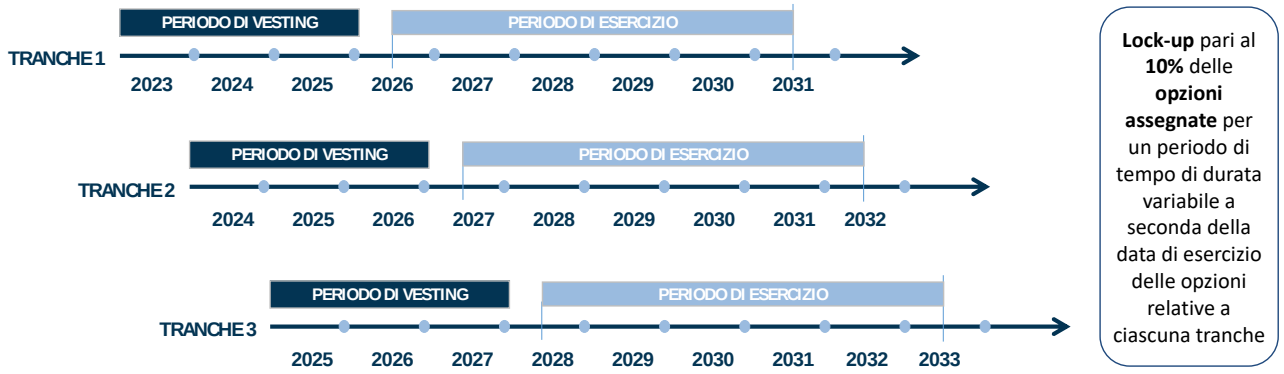
Il gruppo, come negli anni precedenti, ritiene che tale sistema assicuri il pieno e costante allineamento tra gli interessi del management e quello degli azionisti, essendo naturalmente collegato alla crescita di valore dell'azione di Safilo.

Il piano prevede l'attribuzione gratuita di massime n. 22.000.000 opzioni valide per l'assegnazione di massime n. 22.000.000 azioni ordinarie, nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria ogni n. 1 (una) opzione assegnata ed esercitata secondo i termini e le modalità stabilite nel Piano di Stock Option 2023-2025.

Oltre che ad obiettivi di fidelizzazione, il Piano di Stock Option 2023-2025 viene implementato anche nell'ottica di incentivare i beneficiari, attraverso il ricorso ad uno strumento in grado di allineare l'interesse economico di tutti gli azionisti a quello dei beneficiari verso l'obiettivo comune di una crescita di valore del titolo.

Il prezzo di esercizio sarà determinato in misura pari alla media ponderata sui volumi dei prezzi ufficiali giornalieri registrati dalle Azioni della Società nel mese precedente la seduta del Consiglio di Amministrazione che determina il numero di opzioni da assegnare ai sensi del Piano di Stock Option 2023-2025.

Il Piano di Stock Option 2023-2025 si sviluppa su un orizzonte temporale complessivo di circa 10 anni (2023-2033): tale intervallo è stato giudicato quello maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi di fidelizzazione e incentivazione prefissati e a focalizzare l'attenzione dei beneficiari sui fattori di successo strategico a medio-lungo termine del Gruppo. In particolare, le opzioni oggetto del piano potranno essere concesse in non più di tre tranche.



Il Piano di Stock Option 2017-2020 e il Piano di Stock Option 2020-2022 non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio delle azioni dopo la loro acquisizione, considerato che i medesimi coprono un lungo arco temporale (in quanto prevedono un periodo di maturazione di tre anni e un ulteriore periodo di cinque anni per l'eventuale esercizio delle opzioni.

Nel Piano di Stock Option 2023-2025 sono state inserite delle previsioni per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

In particolare, l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società dovranno detenere in via continuativa un numero di azioni pari al 10% delle opzioni assegnate (le "**Azioni Rilevanti**") per un periodo di tempo di durata variabile a seconda della data di esercizio delle opzioni relative a ciascuna *tranche* ai sensi del regolamento del piano, salvo il caso di

cessazione del rapporto con la Società come di seguito specificato. In particolare, il periodo di *lock-up* scadrà decorsi 24 mesi dalla prima data in cui le opzioni diventano esercitabili.

Le Azioni Rilevanti soggette a periodo di *lock-up* sono inalienabili fino alla scadenza del suddetto termine, salvo diversa autorizzazione scritta del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. Il vincolo di *lock-up* terminerà alla data di cessazione (i) del rapporto societario esecutivo con la Società, nel caso dell'Amministratore Delegato o (ii) del rapporto di lavoro con la Società, in caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

L'assegnazione delle Opzioni è a titolo gratuito. I Beneficiari non saranno, pertanto, tenuti a pagare al rispettivo Concedente alcun corrispettivo per tale assegnazione. L'esercizio delle Opzioni e la relativa sottoscrizione o acquisto delle Azioni saranno invece soggetti al pagamento del Prezzo di Esercizio. La Società assegnerà Opzioni ai Beneficiari che siano propri dipendenti e/o dipendenti di altre società del Gruppo e Safilo assegnerà Opzioni ai Beneficiari (precedentemente identificati dalla Società) che siano propri dipendenti e/o dipendenti di una qualsiasi delle sue Controllate. Le Azioni a servizio del Piano saranno rivenienti (i) da un'emissione a pagamento di massime numero 11.000.000 azioni ordinarie prive di valore nominale, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, del codice civile e (ii) dal Buy-Back.

Assumendo che tutte le Opzioni da servire mediante Azioni di nuova emissione siano state assegnate ed esercitate, l'effetto diluitivo massimo per gli azionisti della Società sarebbe pari a circa il 2,60% della loro partecipazione.

Long Term Monetary Incentive Plan

All'Amministratore Delegato è stato assegnato un piano di incentivazione monetaria di lungo termine ("**LTIP**") della durata di 3 anni (periodo gennaio 2024 – dicembre 2026).

Il Pagamento LTIP verrà corrisposto in due rate: (i) 60% entro il mese di aprile 2026 sulla base dei risultati relativi agli esercizi 2024 e 2025 approvati dal Consiglio di Amministrazione ("**Primo Cash Payout**"); e (ii) entro il mese di aprile 2027, il rimanente 40% di quanto maturato in relazione agli esercizi 2024 e 2025 (bonus differito), nonché l'importo maturato in base ai risultati all'esercizio 2026 approvati dal Consiglio di Amministrazione ("**Secondo Cash Payout**").

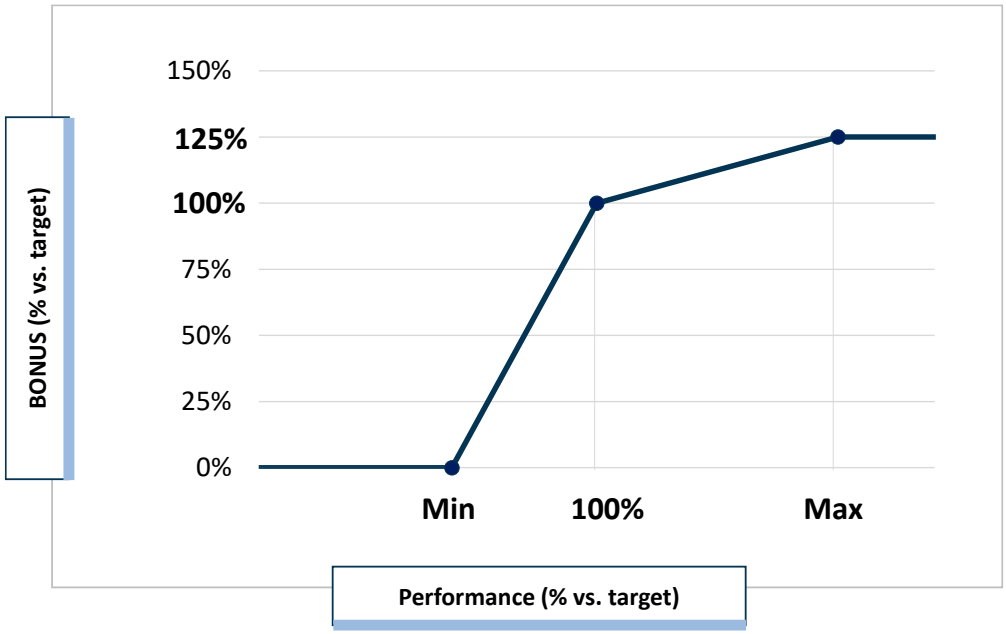
Il pagamento del Primo e del Secondo *Cash Payout* è subordinato (i) al raggiungimento degli identificati obiettivi di Gruppo; e (ii) alla sussistenza del rapporto di Amministratore Delegato di Safilo Group al momento in cui il Primo e il Secondo *Cash Payout* diventino dovuti e pagabili. (fermo restando quando previsto al successivo Paragrafo *g*).

OBIETTIVI	PESO
Group Net Sales	**35%**
Group Ebitda adjusted	**40%**
Free Cash Flow	**15%**
Obiettivi ESG	**10%**
TOTALE	100%

Rispetto al precedente piano di incentivazione di lungo termine, tenuto conto della rilevanza strategica per la Società nel lungo periodo, sono stati introdotti tra i parametri del sistema gli obiettivi di sostenibilità di seguito rappresentati.

OBIETTIVI ESG	PESO
Planet: GHG Scope 1&2	**25%**
Planet: GHG Scope 3	**25%**
Product: % of Sustainable models on new collection	**50%**

Il livello di *payout* varia in funzione del raggiungimento di un minimo o un massimo, da valutarsi separatamente per ciascun obiettivo (pertanto, il mancato raggiungimento di un *target* non preclude l'erogazione della quota parte *payout* in caso di raggiungimento degli altri). Al di sotto del target minimo per ciascun obiettivo, non maturano le relative quote di *payout*; il payout viene incrementato, in modo proporzionale, fino ad un massimo del 125% in caso di performance comprese tra il livello target e il livello massimo.



d. Clausole di malus e claw-back

Fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione ai sensi della normativa applicabile, la Società potrà (i) richiedere la restituzione, in tutto o in parte (clawback) ovvero (ii) trattenere, in tutto o in parte (malus), componenti variabili, di breve o di lungo periodo, della remunerazione che siano determinate sulla base di dati rivelatisi manifestamente errati, o alterati dolosamente o falsati, anche attraverso condotte significativamente contrarie a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, di contratto o, comunque, a regole di condotta aziendali.

e. Bonus eccezionali e altri compensi

La Politica non prevede l'attribuzione all'Amministratore Delegato di ulteriori remunerazioni per l'eventuale attività di amministratore di società controllate.

f. Benefici non monetari

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato è completato da alcuni *benefit*, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente nell'assegnazione di autovetture aziendali ad uso promiscuo e di alloggi abitativi.

g. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

In data 3 novembre 2023 la Società ha stipulato con l'attuale Amministratore Delegato un accordo volto, *inter alia*, a regolare *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del mandato (a) ad iniziativa della Società senza giusta causa, ovvero (b) ad iniziativa del medesimo Amministratore Delegato nel caso *(x)* di un cambio di controllo nella Società, *(y)* di inadempimento da parte della Società all'obbligo di pagamento di una porzione rilevante di

compensi o bonus spettatigli quale Amministratore Delegato o Dirigente o *(z)* di recesso della Società dal rapporto di lavoro dirigenziale senza giusta causa.

In particolare, tale accordo prevede la corresponsione del seguente "*exit package*", il cui pagamento è subordinato al soddisfacimento di talune condizioni, nel caso in cui la Società revochi il mandato quale Amministratore Delegato o non lo rinnovi fino all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2026:

i. un preavviso di 6 mesi o, a scelta della Società, un ammontare sostitutivo costituito da: *(x)* 6 mensilità di emolumenti fissi quale Consigliere ed Amministratore Delegato, *(y)* 6 mensilità di retribuzione come Dirigente e *(z)* 6/12 del bonus maturato nell'anno precedente; e

ii. un ammontare corrispondente alla somma di:

- *(x)* 18 mensilità di emolumenti fissi quale Consigliere ed Amministratore Delegato, *(y)* 18 mensilità di retribuzione come Dirigente e *(z)* il 150% del bonus maturato nell'anno precedente.

Il suddetto "*exit package*" sarà dovuto anche a fronte della risoluzione anticipata del mandato ad iniziativa del medesimo Amministratore Delegato nei casi sopra identificati.

Inoltre, l'accordo contiene alcune disposizioni volte a regolamentare l'eventuale mancato rinnovo nella carica dell'Amministratore Delegato per il periodo successivo all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2026. In particolare:

A. qualora sia offerto all'Amministratore Delegato, per il periodo successivo all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2026, un rinnovo nella carica a condizioni sostanzialmente assimilabili a quelle di cui all'accordo del 3 novembre 2023, e l'Amministratore Delegato non accetti, viene previsto un pagamento finale (the "Last Payment") di EUR 1.200.000 a fronte della chiusura di tutti i rapporti dell'Amministratore Delegato con il gruppo Safilo (incluso il rapporto di lavoro subordinato) e la sottoscrizione di un verbale di conciliazione di natura tombale;

B. qualora, in assenza di giusta causa, non sia offerto all'Amministratore Delegato, per il periodo successivo all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2026, un rinnovo nella carica a condizioni sostanzialmente assimilabili a quelle di cui all'accordo del 3 novembre 2023, l'accordo prevede la corresponsione del seguente "last package", il cui pagamento è subordinato al soddisfacimento di talune condizioni:

   i. un ammontare corrispondente alla somma di (x) 6 mensilità di emolumenti fissi quale Consigliere e Amministratore Delegato e (y) la metà del bonus maturato nell'anno precedente; e

   ii. un ammontare corrispondente a 18 mensilità di retribuzione come Dirigente, da ritenersi sostitutivo ed assorbente, fra l'altro, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'indennità supplementare ai sensi dell'applicabile contratto collettivo.

L’accordo prevede infine un impegno di non concorrenza assunto dall’Amministratore Delegato per un periodo di un anno dopo la cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro con riferimento ad attività in concorrenza nel medesimo settore di *business* della Società e nei territori di Italia, Francia, Stati Uniti e Svizzera, a fronte di un corrispettivo corrisposto nel corso del rapporto di lavoro.

Nel precitato accordo, si prevede la partecipazione di Angelo Trocchia al piano LTIP. Con riferimento a tale piano, l’accordo prevede che in caso di cessazione anticipata dalla carica:

- (x) ad iniziativa della Società senza giusta causa ovvero (y) ad iniziativa dell’Amministratore Delegato per giusta causa prima che il Primo Cash Payout sia dovuto e pagato, l’Amministratore Delegato avrà diritto, subordinatamente al soddisfacimento di alcune condizioni (le “**Condizioni**”), al Primo Cash Payout in proporzione alla effettiva durata in carica negli esercizi 2024 e 2025; mentre il Secondo Cash Payout non sarà dovuto;
- (x) ad iniziativa della Società senza giusta causa ovvero (y) ad iniziativa dell’Amministratore Delegato per giusta causa prima che il Secondo Cash Payout sia dovuto e pagato, l’Amministratore Delegato avrà diritto, subordinatamente al soddisfacimento delle Condizioni, al Secondo Cash Payout in proporzione alla effettiva durata della carica nell’esercizio 2026;
- per “Condizioni” si intende (x) il raggiungimento degli identificati obiettivi di Gruppo, e (y) la sottoscrizione di accordo conciliativo contenente ogni più ampia rinuncia dell’Amministratore Delegato in relazione all’LTIP;
- in qualsiasi altro caso di cessazione anticipata dalla carica, verrà meno ogni diritto ed attribuzione ai sensi dell’LTIP;
- il pagamento del Primo Cash Payout pro-rata e del Secondo Cash Payout pro-rata, nella misura effettivamente maturata, è soggetto e subordinato al raggiungimento degli obiettivi individuati; pertanto, a scanso di equivoci, il pagamento del Primo Cash Payout pro-rata e del Secondo Cash Payout pro-rata, se dovuti, avverrà solo dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati certificati rispettivamente del 2024-2025 e del 2026.

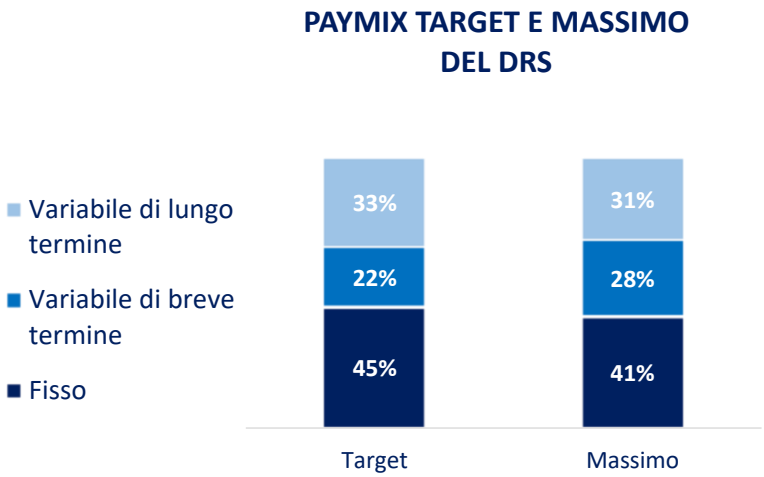
h. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Il pacchetto retributivo dell’Amministratore Delegato si completa, in linea con il mercato, di piani previdenziali, assicurativi e sanitari per vita, pensionistici (solo contribuzione pensionistica obbligatoria - INPS - e fondo pensione privato - PREVINDAI), infortuni, malattie e Long-Term Care, polizza assicurativa, cd. D&O (Directors & Officers) Liability, a fronte della responsabilità civile verso terzi.

6.2 La remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche

Come per l'Amministratore Delegato, la remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche è costituita dall'*Annual Total Compensation* e, pertanto, da:

- una componente fissa annua lorda (determinata dall'Amministratore Delegato, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine);
- una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle performance attese di breve e medio-lungo periodo, in forma monetaria ovvero mediante strumenti equity, nonché;
- possibili altre forme di remunerazione come di seguito specificato.



Nota: la quota relativa al variabile di lungo termine è relativa alla somma tra il valore annualizzato del piano LTIP, pari a € 90.000, e alla stima del fair value delle opzioni che verranno assegnate nel corso del 2024, in linea con quanto assegnato nel 2023 e pari a € 140.000, previa approvazione da parte dei competenti organi societari.

a. Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è correlata alla significatività della posizione, al ruolo organizzativo ricoperto e alle relative responsabilità. La Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia. La Politica non prevede l'attribuzione al Dirigente con Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni per l'eventuale attività di amministratore di società controllate.

Il compenso fisso del Dirigente con Responsabilità Strategiche, in carica dal 28/08/2023, è composto da una retribuzione fissa lorda annuale di Euro 310.000 per la carica di *Chief Financial Officer*.

Il Dirigente percepisce, inoltre, un compenso pari a Euro 30.000 per la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

b. Componente variabile a breve termine

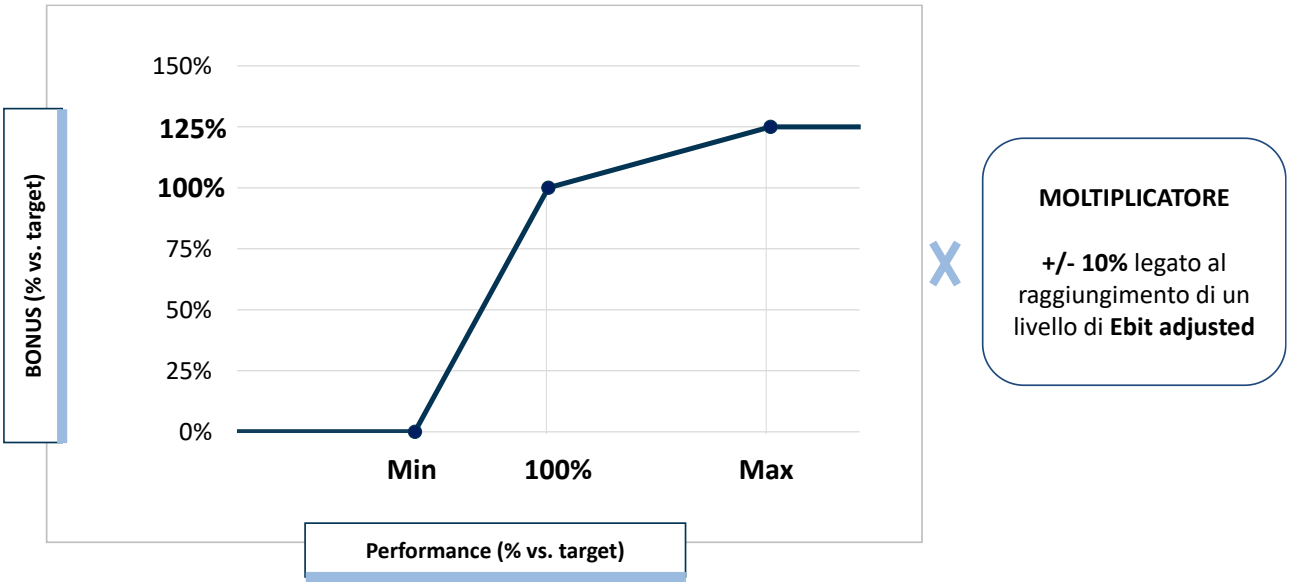
Gli obiettivi dello STAR per il Dirigente con Responsabilità Strategiche sono stabiliti annualmente dall'Amministratore Delegato, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine; gli stessi sono connessi alla *performance* finanziaria*,* su base annuale, del Gruppo ai quali sono stati aggiunti, a partire dall'esercizio 2023, anche obiettivi strategici non finanziari.

OBIETTIVI	PESO
Group Net Sales	**25%**
Group Ebitda adjusted	**50%**
Free Cash Flow	**20%**
Obiettivi ESG	**5%**
TOTALE	100%

Come per l'Amministratore Delegato, gli obiettivi di sostenibilità fanno riferimento ai due ambiti strategici per il Gruppo: planet (emissioni CO2) e product (modelli sostenibili).

Il livello del *payout* varia in funzione del raggiungimento di un livello minimo, di *target* o massimo, da valutarsi separatamente per ciascun obiettivo (pertanto, il mancato raggiungimento di un *target* non preclude l'erogazione della quota parte di STAR in caso di raggiungimento degli altri). Al di sotto del livello minimo non maturano le relative quote di *payout*; a partire dal livello minimo, il *payout* è incrementato, in modo proporzionale, fino al 125% in caso di *performance* comprese tra il *target* e il livello massimo.

Il *payout* STAR risultante dell'effettivo livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati è aumentato o diminuito del 10% attraverso l'applicazione di un moltiplicatore, legato al raggiungimento di un livello di Ebit *adjusted*; se inferiore ad un livello minimo predefinito, sarà applicato un moltiplicatore negativo (-10%), se superiore ad un livello massimo predefinito, sarà applicato un moltiplicatore positivo (+10%).



L'Amministratore Delegato procede quindi, nell'esercizio successivo, a una verifica della *performance* del Dirigente con Responsabilità Strategiche al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dello STAR dell'esercizio precedente, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

c. *Componente variabile a medio-lungo termine*

Come per l'Amministratore Delegato, anche la componente di lungo termine della remunerazione variabile del Dirigente con Responsabilità Strategiche include diversi piani di incentivazione, già approvati nell'ambito delle precedenti politiche retributive della Società.

Piani di *Stock Option*

Il Dirigente con Responsabilità Strategiche e altre risorse manageriali con impatto sui risultati di medio-lungo termine della Società rientrano nel perimetro dei destinatari dei Piani di Stock Option, tra i quali rientra anche il Piano Stock Option 2017-2020, il Piano Stock Option 2020-2022 e il Piano di Stock Option 2023-2025.

Per maggiori dettagli, si rinvia a quanto sopra specificato con riferimento all'Amministratore Delegato e alle relazioni illustrative e ai documenti informativi relativi al Piano Stock Option 2017-2020, al Piano di Stock Option 2020-2022 e al Piano di Stock Option 2023-2025 disponibili sul sito internet della società www.safilo group.com.

Long Term Monetary Incentive Plan

Al Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato assegnato un piano di incentivazione monetaria di lungo termine ("**LTIP**") della durata di 3 anni (periodo gennaio 2024 – dicembre 2026).

Il Pagamento LTIP verrà corrisposto in due rate: (i) 40% entro il mese di aprile 2026 sulla base dei risultati relativi agli esercizi 2024 e 2025 approvati dal Consiglio di Amministrazione ("**Primo Cash Payout**"); e (ii) entro il mese di aprile 2027, il rimanente 60% di quanto maturato in relazione agli

esercizi 2024 e 2025 (bonus differito), nonché l'importo maturato in base ai risultati all'esercizio 2026 approvati dal Consiglio di Amministrazione ("**Secondo Cash Payout**").

Il pagamento del Primo e del Secondo *Cash Payout* è subordinato (i) per il 30% al raggiungimento degli identificati obiettivi di Gruppo; e (ii) per il 70% alla sussistenza del rapporto di Dirigente di Safilo Group S.p.A. al momento in cui il Primo e il Secondo *Cash Payout* diventino dovuti e pagabili. (fermo restando quando previsto al successivo Paragrafo *f*).

OBIETTIVI	PESO
Group Net Sales	**35%**
Group Ebitda adjusted	**45%**
Obiettivi ESG	**20%**
TOTALE	100%

Il livello di *payout* varia in funzione del raggiungimento di un minimo o un massimo, da valutarsi separatamente per ciascun obiettivo (pertanto, il mancato raggiungimento di un *target* non preclude l'erogazione della quota parte *payout* in caso di raggiungimento degli altri). Al di sotto del target minimo per ciascun obiettivo, non maturano le relative quote di *payout*; mentre il livello di *payout* viene calcolato in modo proporzionale, in caso di performance comprese tra il *target* minimo ed il *target* massimo.

Ad ogni modo, il *payout* erogabile del Dirigente con Responsabilità Strategiche non può eccedere il 100% dell'incentivo target.

d. Clausole di malus e claw-back

Fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione ai sensi della normativa applicabile, la Società potrà (i) richiedere la restituzione, in tutto o in parte (clawback) ovvero (ii) trattenere, in tutto o in parte (malus), componenti variabili, di breve o di lungo periodo, della remunerazione che siano determinate sulla base di dati rivelatisi manifestamente errati, o alterati dolosamente o falsati, anche attraverso condotte significativamente contrarie a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, di contratto o, comunque, a regole di condotta aziendali.

e. Benefici non monetari

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo del Dirigente con Responsabilità Strategica è completato da alcuni benefit, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente nell'assegnazione di autovetture aziendali ad uso promiscuo e di alloggi abitativi.

f. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Il contratto di lavoro del Dirigente con Responsabilità Strategiche è stipulato a tempo indeterminato, e prevede un preavviso tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mesi (a seconda dell'anzianità di servizio) nel caso di interruzione del rapporto ad opera della Società (termini ridotti di un terzo nel caso di interruzione del rapporto ad opera del soggetto dimissionario).

Ad integrazione della disciplina prevista ex lege e/o dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti, la Società può stipulare con il Dirigente con Responsabilità Strategiche, in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di retention connesse al ruolo rivestito, accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Sia nel caso di stipulazione di tali accordi ex ante che ex post, i medesimi sono approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato.

L'indennità di fine rapporto deve comunque essere limitata al massimo a 18 mensilità di remunerazione fissa e variabile annuale.

La Società può inoltre stipulare con il Dirigente con Responsabilità Strategiche, sia ex ante che ex post, patti di non concorrenza, che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla retribuzione annua lorda, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo è riferito al settore di business in cui opera il Gruppo, con estensione territoriale e ampiezza variabile in funzione del ruolo ricoperto.

Con riferimento agli effetti della cessazione del rapporto su diritti assegnati nell'ambito del Piano Piano 2017-2020, del Piano 2020-2022 e del Piano 2023-2025, si rimanda alle informazioni contenute nei relativi documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-bis del RE, disponibili nel sito internet della Società, nella sezione Governance – Assemblea degli Azionisti.

g. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Il pacchetto retributivo del Dirigente con Responsabilità Strategica si completa, in linea con il mercato, di piani previdenziali, assicurativi e sanitari per vita, pensionistici (solo contribuzione pensionistica obbligatoria - INPS - e fondo pensione privato - PREVINDAI), infortuni, malattie e Long-Term Care, polizza assicurativa, cd. *D&O* (*Directors & Officers*) *Liability*, a fronte della responsabilità civile verso terzi.

6.3 Amministratori non Esecutivi

Agli Amministratori non Esecutivi viene corrisposto un emolumento fisso deliberato dall'Assemblea e non è prevista alcuna componente variabile.
Gli Amministratori non Esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire al Presidente del Consiglio, e agli amministratori che partecipano ad un comitato interno, compensi ulteriori rispetto a quelli loro spettanti in qualità di Amministratori non Esecutivi; tali compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, in funzione dell'incarico ricoperto e dell'attività in concreto svolta, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Nella seduta del 29 aprile 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato il compenso per membri del Consiglio d'Amministrazione, mentre il Consiglio di Amministrazione del 11 maggio 2021 ha determinato i compensi spettanti ai membri dei Comitati e ai membri dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI

Presidente del C.d.A.	**€ 70.000***
Membro del C.d.A.	**€ 50.000**

Comitato per la Remunerazione e le Nomine	
Presidente	**€ 21.000**
Membro	**€ 15.000**

Comitato Controllo e Rischi	
Presidente	**€ 21.000**
Membro	**€ 15.000**

Comitato Sostenibilità	
Presidente	**€ 21.000**
Membro	**€ 15.000**

Comitato Operazioni Parti Correlate	
Presidente	**€ 21.000**
Membro	**€ 15.000**

Membro dell'Organismo di Vigilanza	**€ 10.000**

Nota (*): Il Presidente del Consiglio di Amministrazione riceve anche il compenso come membro del Consiglio di Amministrazione

Si segnala che i membri del Comitato Sostenibilità hanno rinunciato espressamente e preventivamente a qualsiasi compenso inerente allo svolgimento delle funzioni assegnate al Comitato, dovendo intendersi – la suddetta nomina, e lo svolgimento delle relative funzioni – già integralmente compensati dal trattamento economico complessivo.

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, nominerà il nuovo Consiglio di Amministrazione per la durata di tre esercizi, determinando il compenso per i membri del nuovo Consiglio d'Amministrazione. In particolare, la proposta che sarà sottoposta all'Assemblea terrà conto delle evidenze tratte dalle analisi condotte e dalla raccomandazione fornita dal Consiglio uscente.

Per gli Amministratori non Esecutivi non si prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

Gli Amministratori non Esecutivi sono beneficiari di una polizza assicurativa cd. *D&O* (*Directors & Officers*) *Liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi.

7. Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale della Società è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, coerentemente con quanto indicato all'art. 5 Raccomandazione 30 del Codice di Corporate Governance ed è costituita esclusivamente da una componente fissa annuale lorda, stabilita dall'Assemblea degli Azionisti al momento della loro nomina, senza ulteriori componenti.

COMPENSO DEL COLLEGIO SINDACALE

Presidente del Collegio	**€ 57.000**
Membro del Collegio	**€ 38.000**

8. Elementi della politica ai quali è possibile derogare

Come previsto dall'art. 123-ter del TUF, in presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente alla Politica 2024, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, garantire la sostenibilità della società nel suo complesso o assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato.

Le suddette circostanze eccezionali fanno riferimento a situazioni riconducibili alle seguenti casistiche: l'esigenza di attrarre e/o trattenere in un mercato concorrenziale figure manageriali chiave, l'esigenza di incentivare tali figure rispetto a specifici obiettivi nonché a circostanze eccezionali e imprevedibili che potranno impattare nel mercato di riferimento della Società, variazioni del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica.

La società può derogare alla Politica in presenza di circostanze eccezionali, per quanto riguarda: la modifica dei sistemi di incentivazione, in particolare gli obiettivi sottostanti ai piani di incentivazione e il relativo peso; la modifica della proporzione delle componenti fissa e variabili nell'ambito della retribuzione complessiva, anche con la possibilità di riconoscere un bonus straordinario; la modifica delle disposizioni della cosiddetta "severance".

Per procedere a tali deroghe si applicherà la Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società e di volta in volta vigente, ove il Comitato Remunerazione avrà un ruolo propositivo e fermo restando la competenza decisionale da parte del Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE II

Parte I

1) Descrizione delle voci che compongono la remunerazione

Nella presente Parte I si fornisce la descrizione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, erogate in conformità con la politica di remunerazione per l'esercizio 2023.

Lo scopo della remunerazione è quello di allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra remunerazione, da un lato, e *performance* individuali e del Gruppo, dall'altro. In particolare, attraverso la remunerazione la Società ha inteso garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retribuitivi riferiti, in particolare, all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio. In altri termini, la remunerazione consente di garantire una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e quelle variabili, al fine di orientare il raggiungimento delle *performance* in funzione delle leve correlate al ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve nonché assicurare che i sistemi retributivi non siano in contrasto con i valori aziendali, le strategie e la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

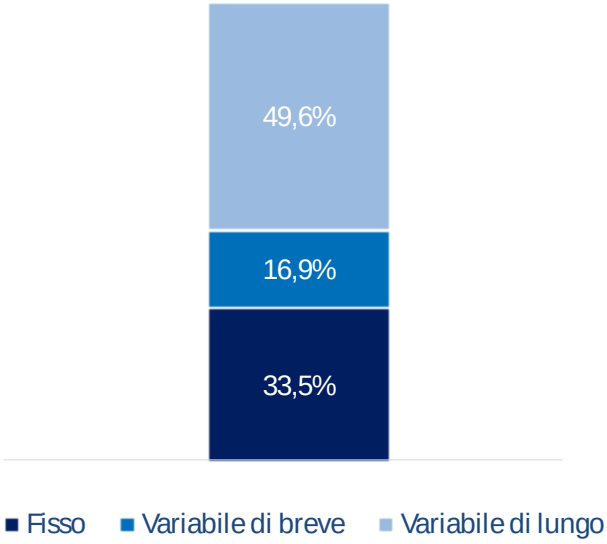
Nelle tabelle della Parte II della presente Sezione si fornisce altresì il dettaglio degli importi relativi alle anzidette voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con la precisazione che, per Amministratori e Sindaci, gli importi sono indicati nominativamente mentre per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche le informazioni sono fornite a livello aggregato.

In particolare, nel corso del 2023 è terminato il rapporto di lavoro del Dirigente con Responsabilità Strategiche in carica alla data di approvazione della precedente Relazione (Gerd Graehsler, dal 01/01/2023 al 27/08/2023) ed è stato nominato un altro Dirigente con Responsabilità Strategiche in qualità di Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (Michele Melotti, in carica come DRS dal 28/08/2023 al 31/12/2023).

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione[5] tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2023 dell'Amministratore Delegato, i cui compensi sono successivamente illustrati in Tabella 1.

[5] Pay mix della remunerazione maturata nel 2023, tenendo conto della componente fissa, della componente variabile di breve termine (STAR 2023) e della componente variabile di lungo termine (LTIP di competenza e del Fair Value corrispondente alla valorizzazione delle stock options).

PAYMIX A CONSUNTIVO
DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO



(a) Compensi fissi

Rappresenta la componente fissa annuale della retribuzione. All'interno di questa voce sono ricompresi gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, i compensi per lo svolgimento della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, il compenso per la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e le retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

(b) Compensi per la partecipazione ai Comitati

Sono indicati gli emolumenti per la carica di Presidente (pari ad Euro 21.000) e/o membro (pari ad Euro 15.000) dei Comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, nonché gli emolumenti quale membro dell'Organismo di Vigilanza (pari ad Euro 10.000).

(c) Bonus e altri incentivi

Include la parte a breve termine delle componenti variabili dell'Amministratore Delegato, del Consigliere Katia Buja (nel suo ruolo di dirigente di Safilo Group) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche se non ancora corrisposta nel corso dell'anno, per obiettivi raggiunti nell'anno secondo lo STAR.

Componente variabile di breve termine (STAR)

Per quanto riguarda la componente variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha accertato l'avvenuto raggiungimento complessivo di un livello di bonus pari al 51% del valore target del sistema di incentivazione di breve termine (STAR 2023). Il seguente schema riporta, per ciascuno dei KPI assegnati all'Amministratore Delegato, il livello di pay-out conseguito:

	PESO	% PAY-OUT
Group Net Sales	30%	**100%**
Group Ebitda adjusted	60%	**18%**
Obiettivi ESG:	10%	**100%**
Planet: CO2 Scope 1&2 Emissions	-	*achieved*
Product: % of Sustainable models on new collection	-	*achieved*
TOTALE	100%	**51%**

Per quanto riguarda gli obiettivi ESG, la tabella seguente rappresenta i target 2023 e i risultati effettivi dei due parametri strategici.

OBIETTIVI ESG	PESO	TARGET 2023	ACTUAL
Planet: CO2 Scope 1&2 Emissions	**50%**	< 15.000 TONs CO2e	**5.595** TONs CO2
Product: % of Sustainable models on new collection	**50%**	12%	**17%**

Per il Consigliere Katia Buja (nel suo ruolo di dirigente di Safilo Group) e il Dirigente con Responsabilità Strategiche in carica al 31/12/2023, l'incentivo variabile da erogare è stato calcolato in funzione del livello di raggiungimento della propria scheda obiettivo, nonché del calcolo del moltiplicatore, ove applicabile.

Componente variabile di lungo termine monetario

Nel 2023 si conclude il piano di Incentivazione a lungo termine monetario per l'Amministratore Delegato. Il piano, riferito al periodo 2021-2023, era focalizzato sul raggiungimento di due obiettivi di performance chiave per l'azienda, legati alle Net Sales e all'Ebitda di Gruppo (pre non-recurring), negli esercizi 2022 e 2023. Tali obiettivi erano stati assegnati subito dopo la fine della fase acuta di pandemia Covid-19, adottando quindi un approccio prudenziale dovuto alla forte incertezza e difficoltà di previsione dell'andamento del mercato.

Tali obiettivi, in entrambi gli anni di riferimento, sono stati raggiunti al livello massimo definito, registrando una performance oltre le aspettative iniziali.

Di conseguenza, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha confermato il pagamento, al livello massimo definito, della seconda tranche del piano

LTIP 2021-2023. La prima tranche era già stata riconosciuta, in forma anticipata e in linea con quanto regolato dal piano LTIP, ad Aprile 2023**.**

(d) Partecipazione agli utili

Non prevista.

(e) Benefici non monetari

Viene indicato la somma del controvalore dei *fringe benefit* di competenza dell'esercizio.

(f) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Non prevista.

(g) Altri compensi

La voce include principalmente: eventuali patti di non concorrenza e una tantum di importo esiguo.

(h) Fair value compensi equity

Indica il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte dei Piani di *Stock Options* 2020-2022 e 2023-2025, stimati secondo i principi contabili internazionali.

Per tutte le informazioni relative ai Piani 2023-2025, 2020-2022, nonché al Piano 2017-2020 in corso di esercizio, si rimanda alle informazioni contenute nei relativi documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-bis del RE, disponibili nel sito *internet* della Società, nella sezione *Governance* – Assemblea degli Azionisti.

2) Deroga alla politica di remunerazione dell'esercizio 2023

Nel corso dell'esercizio 2023, non sono state approvate deroghe alla Politica di Remunerazione.

3) Informazioni di confronto

La tabella sottostante mostra un confronto tra la remunerazione totale degli Amministratori e dei Sindaci che, al 31/12/2023 risultano essere componenti rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Safilo, le performance del Gruppo, e la remunerazione media dei dipendenti Italia. Ciascun dato viene fornito su un arco temporale di 5 anni (2019-2023):

		2019	2020	2021	2022	2023
Net Sales (mio €)		939,0	780,3	969,6	1.076,7	1.024,7
			-16,9%	24,3%	11,0%	-4,8%
EBITDA adjusted (mio €)		65,4	-3,0	81,5	101,2	92,0
			-104,6%	2816,7%	24,2%	-9,1%
Eugenio Razelli ('000 €)	*Presidente CDA*	180,0	107,5	120,0	120,0	120,0
			-40,3%	11,6%	0,0%	0,0%
Angelo Trocchia ('000 €)	*Amministratore Delegato*	1.822,9	1.512,9	2.799,6	2.805,6	2.233,6
			-17,0%	85,0%	0,2%	-20,4%
Robert Bram Polet ('000 €)	*Consigliere*	53,0	37,5	50,0	50,0	50,0
			-29,2%	33,3%	0,0%	0,0%
Jeffrey Alan Cole ('000 €)	*Consigliere*	67,0	52,5	98,8	103,0	102,0
			-21,6%	88,2%	4,2%	-1,0%
Melchert Frans Groot ('000 €)	*Consigliere*	65,0	52,5	65,0	65,0	65,0
			-19,2%	23,8%	0,0%	0,0%
Irene Boni ('000 €)	*Consigliere*	-	-	45,4	65,0	65,0
					43,0%	0,0%
Matthieu Brisset ('000 €)	*Consigliere*	-	-	53,8	80,0	80,0
					48,8%	0,0%
Cinzia Morelli-Verhoog ('000 €)	*Consigliere*	65,0	65,1	86,0	86,0	86,0
			0,1%	32,2%	0,0%	0,0%
Ines Mazzilli ('000 €)	*Consigliere*	122,0	109,5	122,0	122,0	122,0
			-10,2%	11,4%	0,0%	0,0%
Katia Buja ('000 €)	*Consigliere*	-	242,6	380,5	387,4	364,3
				56,8%	1,8%	-6,0%
Maria Francesca Talamonti ('000	*Presidente del Collegio Sindacale*	-	-	-	-	57,0
Bettina Solimando ('000 €)	*Sindaco effettivo*	88,0	114,4	115,5	108,0	88,0
			30,1%	0,9%	-6,5%	-18,5%
Roberto Padova ('000 €)	*Sindaco effettivo*	-	52,9	91,3	98,0	98,0
				72,7%	7,4%	0,0%
Remunerazione media dipendenti Italia ('000 €)		32,2	32,6	34,8	36,0	39,7
			1,3%	6,6%	3,6%	10,2%

La remunerazione annua totale di consiglieri e sindaci è sostanzialmente invariata nel triennio 2021-2023. La maggior parte delle variazioni presenti, relative non alla remunerazione annua definita ma al compenso effettivamente percepito nell'anno di competenza, sono da ricondurre alle modifiche nella composizione del Consiglio di Amministrazione e, in particolare, nelle cariche di presidente e/o membro dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione, con conseguente pagamento pro quota dei compensi annui previsti.

Si segnala che nell'anno 2020, in relazione all'emergenza COVID-19, i Consiglieri hanno deciso di rinunciare ad una rata del compenso annuale in qualità di membri del Consiglio di Amministrazione. Nello stesso anno, lo stipendio lordo effettivo è stato ridotto a causa dell'emergenza COVID-19 e sono stati utilizzati strumenti di sicurezza sociale per far fronte alla situazione di emergenza, con conseguente riduzione della retribuzione percepita dal dipendente.

4) Voto espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla presente Sezione II dell'esercizio precedente

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 27 aprile 2023 ha approvato (con voto non vincolante) la Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2022 con n. 280.524.804 voti favorevoli (80,67% del capitale votante), n. 55.178.161 voti contrari e 12.038.631 voti astenuti.

Parte II

Nella presente Parte II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA 3B: piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Tabella relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Tabella relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
EUGENIO RAZELLI	**Presidente CdA e Consigliere**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.000						120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				[6]120.000						120.000		
ANGELO TROCCHIA	**Amministratore Delegato**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				720.000		1.405.612		22.818	85.220	2.233.650	193.465	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				720.000[7]		1.405.612[8]		22.818	85.220[9]	2.233.650	193.465	
ROBERT BRAM POLET	**Consigliere**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		
JEFFREY ALAN COLE	**Consigliere**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		

[6] Nel suo ruolo di Presidente e componente del Consiglio di Amministrazione.
[7] In qualità di dirigente della società Safilo Group S.p.A., di Amministratore Delegato e di membro del Consiglio di Amministrazione.
[8] Di cui € 405.612 legati allo STAR payout e € 1.000.000 come maturazione 2023 del piano di incentivazione triennale di lungo termine. La prima e la seconda tranche del suddetto piano sono liquidate entro i termini stabiliti (Aprile 2023 e Aprile 2024) essendo stati raggiunti gli obiettivi assegnati per l'esercizio 2022 e 2023 al livello massimo definito.
[9] Di cui € 80.000 legati alla compensazione del patto di non concorrenza.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
(II) Compensi da controllate e collegate				[10]36.993						36.993		
(III) Totale				86.993	[11]15.000					101.993		
MELCHERT FRANS GROOT	**Consigliere**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	[12]15.000					65.000		
IRENE BONI	**Consigliere**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	[13]15.000					65.000		
MATTHIEU BRISSET	**Consigliere**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	30.000					80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	[14]30.000					80.000		
CINZIA MORELLI-VERHOOG	**Consigliere**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2023									

[10] Nel suo ruolo di *Indipendent Director* di Privé Goods LLC (USD 40.000 convertiti utilizzando il tasso di cambio medio del 2023).
[11] In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.
[12] In qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.
[13] In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.
[14] In qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	36.000					86.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	[15]36.000					86.000		
INES MAZZILLI	**Consigliere**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	52.000					102.000		
(II) Compensi da controllate e collegate					20.000					20.000		
(III) Totale				50.000	[16]72.000					122.000		
KATIA BUJA	**Consigliere**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000		98.571		12.551	3.204	364.326	10.878	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				[17]250.000		98.571		12.551	3.204	364.326	10.878	
2[18]	**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**	ANNO 2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				417.515		9.576		13.674		440.765	24.866	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				417.515		9.576		13.674		440.765	24.866	
MARIA TERESA TALAMONTI	**Presidente del Collegio sindacale**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2025									

[15] In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.
[16] In qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate e membro dell'Organismo di Vigilanza di Safilo Group S.p.A., Safilo S.p.A. e Safilo Industrial S.r.l.
[17] In qualità di dirigente della società Safilo Group S.p.A. e di membro della Consiglio di Amministrazione.
[18] I dati rappresentati considerano un DRS cessato nel corso dell'esercizio 2023 (G. Graehsler - in carica dal 01/01/2023 al 27/08/2023) e un DRS nominato nel corso dell'esercizio 2023 (M. Melotti - in carica come DRS dal 28/08/2023 al 31/12/2023).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	**Carica**	**Periodo per cui è stata ricoperta la carica**	**Scadenza della Carica**	**Compensi fissi €**	**Compensi per la partecipazione a comitati €**	**Compensi variabili non equity**		**Benefici non monetari €**	**Altri Compensi €**	**Totale €**	**Fair Value dei compensi equity**	**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**
						Bonus e altri incentivi €	**Partecipazione agli Utili**					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000						57.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				57.000						57.000		
BETTINA SOLIMANDO	**Sindaco effettivo**	ANNO 2023	Approvazione Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000	10.000					48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000						40.000		
(III) Totale				78.000	[19]10.000					88.000		
ROBERTO PADOVA	**Sindaco effettivo**	Anno 2023	Approvazione Bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000						38.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000	20.000					60.000		
(III) Totale				78.000	[20]20.000					98.000		

[19] In qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Safilo Group S.p.A..

20 In qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Safilo S.p.A. e Safilo Industrial S.r.l., in carica dall'11 maggio 2021.

TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	*Fair value* alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	*Fair value*
Angelo Trocchia	**Amm.re Delegato**																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Piano 2017-2020 [21] (Ass 26/04/2017 [22])	[23]221.868	[24]0,676	Dal 31/12/2021[25] al 31/05/2027											221.868	-
		Piano 2020-2022[26] (Ass 28/04/2020)	[27]1.109.338	[28]0,631	Dal 31/12/2022[29] al 30/06/2028											1.109.338	-

[21] Il Piano non include (i) la prima tranche in quanto, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2018, ai beneficiari della prima tranche è stato consentito di restituire alla Società le opzioni attribuite nell'ambito della prima tranche, risultando in cambio assegnatari, nell'ambito della seconda tranche, dello stesso numero di opzioni assegnate nell'ambito della prima tranche; e (ii) la quarta tranche, in quanto l'Assemblea del 30 aprile 2019 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

[22] Come modificato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in data del 30 aprile 2019

[23] Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella terza tranche è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

[24] Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,75 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,676, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

[25] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021.

[26] Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

[27] Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella prima *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

[28] Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,70 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,631, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

[29] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	**B**	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**	**(9)**	**(10)**	**(11)**	**(12)**	**(13)**	**(14)**	**(15) = (2)+(5)-(11)-(14)**	**(16)**
Nome e Cognome	**Carica**	**Piano**	**Numero opzioni**	**Prezzo di esercizio**	**Periodo possibile esercizio (dal - al)**	**Numero opzioni**	**Prezzo di esercizio**	**Periodo possibile esercizio (dal - al)**	***Fair value* alla data di assegnazione**	**Data di assegnazione**	**Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni**	**Numero opzioni**	**Prezzo di esercizio**	**Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio**	**Numero opzioni**	**Numero opzioni**	***Fair value***
		Piano 2020-2022[30] (Ass 28/04/2020)	[31] 1.664.006	[32]0,874	Dal 31/12/2023[33] al 30/06/2029											1.664.006	160.244
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)				900.000	0,97	Dal 31/12/2025[34] al 30/06/2031	0,28	11/09/2023	0,93					900.000	33.221
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			2.995.212			900.000										3.895.212	193.465
KATIA BUJA	**Consigliere**																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	

[30] Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

[31] Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella seconda *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

[32] Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,97 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,874, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

[33] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

[34] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2025

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	*Fair value* alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	*Fair value*
		Piano 2017-2020 [35] (Ass 26/04/2017 [36])	[37]17.749	[38]0,676	Dal 31/12/2021[39] al 31/05/2027											17.749	-
		Piano 2020-2022[40] (Ass 28/04/2020)	[41]55.467	[42]0,631	Dal 31/12/2022[43] al 30/06/2028											55.467	-

[35] Il Piano non include (i) la prima *tranche* in quanto, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2018, ai beneficiari della prima *tranche* è stato consentito di restituire alla Società le opzioni attribuite nell'ambito della prima *tranche*, risultando in cambio assegnatari, nell'ambito della seconda *tranche*, dello stesso numero di opzioni assegnate nell'ambito della prima *tranche*; e (ii) la quarta *tranche*, in quanto l'Assemblea del 30 aprile 2019 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

[36] Come modificato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in data del 30 aprile 2019

[37] Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella terza tranche è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

[38] Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,75 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,676, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

[39] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021.

[40] Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

[41] Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella prima *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

[42] Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,70 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,631, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

[43] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	**B**	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**	**(9)**	**(10)**	**(11)**	**(12)**	**(13)**	**(14)**	**(15) = (2)+(5)-(11)-(14)**	**(16)**
Nome e Cognome	**Carica**	**Piano**	**Numero opzioni**	**Prezzo di esercizio**	**Periodo possibile esercizio (dal - al)**	**Numero opzioni**	**Prezzo di esercizio**	**Periodo possibile esercizio (dal - al)**	***Fair value* alla data di assegnazione**	**Data di assegnazione**	**Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni**	**Numero opzioni**	**Prezzo di esercizio**	**Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio**	**Numero opzioni**	**Numero opzioni**	***Fair value***
		Piano 2020-2022 [44] (Ass 28/04/2020)	[45]55.467	[46]0,874	Dal 31/12/2023[47] al 30/06/2029											55.467	5.341
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)				150.000	0,97	Dal 31/12/2025[48] al 30/06/2031	0,28	11/09/2023	0,93					150.000	5.537
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			128.683			150.000										278.683	10.878
2[49]	**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	

[44] Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

[45] Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella seconda *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

[46] Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,97 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,874, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

[47] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

[48] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2025

[49] I dati rappresentati considerano un DRS cessato nel corso dell'esercizio 2023 (in carica dal 01/01/2023 al 27/08/2023) e un DRS nominato nel corso dell'esercizio 2023 (in carica come DRS dal 28/08/2023 al 31/12/2023).

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	*Fair value* alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	*Fair value*
		Piano 2017-2020 [50] (Ass26/04/2017[51])	[52]61.014	[53]0,676	Dal 31/12/2021[54] al 31/05/2027											61.014	-
		Piano 2020-2022 [55] (Ass 28/04/2020)	[56]354.988	[57]0,631	Dal 31/12/2022[58] al 30/06/2028											354.988	-

[50] Il Piano non include (i) la prima *tranche* in quanto, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2018, ai beneficiari della prima *tranche* è stato consentito di restituire alla Società le opzioni attribuite nell'ambito della prima *tranche*, risultando in cambio assegnatari, nell'ambito della seconda *tranche*, dello stesso numero di opzioni assegnate nell'ambito della prima *tranche*; e (ii) la quarta *tranche*, in quanto l'Assemblea del 30 aprile 2019 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

[51] Come modificato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in data del 30 aprile 2019

[52] Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella terza tranche è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

[53] Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,75 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,676, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

[54] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021.

[55] Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

[56] Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella prima *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

[57] Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,70 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,631, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

[58] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	*Fair value* alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	*Fair value*
		Piano 2020-2022 [59] (Ass 28/04/2020)	[60]316.560	[61]0,874	Dal 31/12/2023[62] al 30/06/2029										250.000	66.560	6.410
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)				500.000	0,97	Dal 31/12/2025[63] al 30/06/2031	0,28	11/09/2023	0,93					500.000	18.456
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			732.562			500.000									250.000	982.562	24.866

[59] Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

[60] Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella seconda *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

[61] Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,97 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,874, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

[62] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022

[63] Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2025

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	**Carica**	**Piano**	**Bonus dell'anno**			**Bonus di anni precedenti**			**Altri Bonus**
			(A)	**(B)**	**(C)**	**(A)**	**(B)**	**(C)**	
			Erogabile/Erogato	**Differito**	**Periodo di differimento**	**Non più erogabili**	**Erogabile/Erogati**	**Ancora differiti**	
Angelo Trocchia	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STAR 2023	405.612						
		LTIP 2020-2022	2.250.000				750.000		
(II) Compensi da controllate e collegate			**2.655.612**						
(III) Totale							**750.000**		
Katia Buja	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STAR 2023	98.571						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			**98.571**						
1[64]	**Dirigenti con responsabilità strategiche**								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STAR 2023	9.576						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			**9.576**						

[64] I dati rappresentati fanno riferimento al DRS nominato nel corso dell'esercizio 2023 (in carica come DRS dal 28/08/2023 al 31/12/2023).

Schema n. 7-ter - Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Amministratori						
Eugenio Razelli	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Angelo Trocchia	Amministratore Delegato	SAFILO GROUP S.p.A.	360.000	62.500		422.500
Jeffrey A. Cole	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	36.575	10.400		46.975
Katia Buja	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	33.000		-	33.000
Melchert Frans Groot	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Matthieu Brisset	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Ines Mazzilli	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Irene Boni	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Cinzia Morelli-Verhoog	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Robert Polet	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Collegio sindacale						
Maria Francesca Talamonti	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Roberto Padova	Sindaco effettivo	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Bettina Solimando	Sindaco effettivo	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-

Schema n. 7-ter - Tabella 2: Partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
2[65]	SAFILO GROUP S.p.A.		135.000	-	135.000

[65] I dati rappresentati considerano un DRS cessato nel corso dell'esercizio 2023 (in carica dal 01/01/2023 al 27/08/2023) e un DRS nominato nel corso dell'esercizio 2023 (in carica come DRS dal 28/08/2023 al 31/12/2023).

INDICE ANALITICO PER TEMI (Delibera CONSOB n. 21623, SEZIONE I)

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
Con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la sezione contiene almeno le seguenti informazioni, da illustrare in modo chiaro e comprensibile:		
a)	Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	pg. 8-9
b)	l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;	pg. 9-11
c)	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;	pg. 11-12
d)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	pg. 11
e)	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;	pg. 12-14
f)	la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	pg. 15-16; 24-25
g)	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	pg. 22; 28
h)	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	pg. 16-22; 25-28
i)	i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;	pg.19-20
j)	informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;	pg.13
k)	i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back");	pg.20; 22; 28
l)	informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	pg. 20
m)	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle	pg. 22-23; 28-29

	relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le *performance* della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;	
n)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	pg. 24; 29
o)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);	pg. 29-30
p)	se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società;	pg. 15
q)	gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata;	pg. 31
Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti.		Pg. 30-31