



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

**(Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-*quater* del  
Regolamento Consob n. 11971)**

**ASSEMBLEA degli azionisti 26 aprile 2017**

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

## 1. Introduzione

Il presente documento (di seguito, la “**Relazione**”) è stato predisposto ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 (“**RE**”), introdotto con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, e risulta coerente con le disposizioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A..

La presente Relazione è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine in data 14 marzo 2017 e dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2017.

## 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:

**Società:** SAFILO GROUP S.p.A.

**Amministratori Esecutivi:** (i) l’Amministratore Delegato della Società (o di una controllata avente rilevanza strategica); (ii) gli amministratori che ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l’incarico riguardi anche la Società. L’attribuzione di poteri vicari o per i soli casi di urgenza ad amministratori generalmente non muniti di deleghe gestionali non vale, di per sé, a configurarli come amministratori esecutivi, salvo che tali poteri siano, di fatto, utilizzati con notevole frequenza.

**Amministratore Delegato:** l’amministratore delegato della Società (o di una controllata avente rilevanza strategica).

**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:** indica la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi e (iii) dell’annualizzazione della componente variabile a medio/lungo termine (ad esempio piani *equity* legati alle *performance* o altri incentivi quali *long-term bonus*), se e quando assegnata a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione.

**Componente fissa annua lorda:** indica la remunerazione dei compensi e/o del salario lordi annui fissi.

**Dirigenti con responsabilità strategica:** dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere e la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

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

**Management:** indica l'insieme degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

**Piano di Stock Option 2010-2013 o Piano 2010-2013:** indica il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'assemblea della Società del 5 novembre 2010, finalizzato all'incentivazione e alla fidelizzazione del *Management* della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

**Piano di Stock Option 2014-2016 o Piano 2014-2016:** indica il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'Assemblea di Safilo del 15 aprile 2014, finalizzato all'incentivazione e alla fidelizzazione del *Management* della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

**STAR: "Short Term Achievement Reward"** indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

## SEZIONE I

### 1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica sulle remunerazioni

I principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica sulle remunerazioni 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.;
- esprime parere consultivo, privo di efficacia vincolante, sulla Sezione I della presente Relazione;

- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della politica sulle remunerazioni;
  - 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 politica sulle remunerazioni;
  - determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategica;
  - costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
  - predispose gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci, ai sensi dell'art. 114-bis, TUF;
  - attua i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.
- c) *L'Amministratore Delegato:*
- attua le politiche di remunerazione in coerenza con la presente Relazione;
  - fornisce al Comitato per la Remunerazione e le Nomine ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica sulle remunerazioni.
- 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

Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito nel 2005 dal Consiglio di Amministrazione della Società, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva. Il Consiglio di Amministrazione il 6 dicembre 2012, ha deliberato di costituire un Comitato per le Nomine, composto in maggioranza da amministratori indipendenti, accorpandolo al già costituito Comitato per la Remunerazione, che, pertanto, ha cambiato denominazione in "**Comitato per la Remunerazione e le Nomine**" (di seguito, anche, "**Comitato**"), così come previsto dall'Articolo 4 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A..

### 2.1 Composizione

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato risulta composto da:

- Jeffrey Alan Cole (Presidente): amministratore indipendente;
- Robert Polet (membro): amministratore non esecutivo;
- Marco Jesi (membro): amministratore indipendente.

## 2.2 Competenze

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine:

- approva la politica sulle remunerazioni nonché la Relazione, sottoponendole all'approvazione finale del Consiglio di Amministrazione;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Management;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione del Management;
- presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione alle *stock option* ed agli altri sistemi di incentivazione basati su azioni da riservare al Management;
- monitora l'applicazione delle decisioni assunte e della *policy* aziendale in materia di remunerazioni.

## 2.3 Modalità di funzionamento

Il Comitato elegge tra i suoi membri un Presidente, al quale spetta il compito di coordinarne e programmarne le attività.

Il Comitato è convocato presso la sede sociale (o in altro luogo indicato dal Presidente) dal Presidente o su propria iniziativa o a seguito di richiesta scritta anche di un solo componente e, in ogni caso, sempre prima della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e/o dell'alta direzione della Società e del Gruppo. La convocazione avverrà mediante raccomandata a mano e/o fax e/o e-mail da inviare a ciascuno dei partecipanti con un preavviso di 5 giorni, ovvero 2 giorni in caso di urgenza. L'avviso di convocazione potrà anche omettere l'ordine del giorno. 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 sua assenza o impedimento, dal membro più anziano. Le adunanze del Comitato possono svolgersi per video o teleconferenza. Il Comitato si considera tenuto nel luogo in cui si trova il Presidente. Il Presidente può invitare a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Le deliberazioni del Comitato sono validamente assunte con voto favorevole della maggioranza dei suoi membri. In caso di parità, prevale il voto di chi presiede o da chi ne fa le veci.

Le riunioni del Comitato devono risultare da verbali che, trascritti su apposito libro tenuto dal Presidente, sono firmati da chi presiede, o da chi ne fa le veci, e dal segretario nominato di volta in volta, anche tra estranei al Comitato.

Il Comitato riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione su tutta l'attività da esso svolta.

### **3. Principi ispiratori della politica sulla remunerazione e relative finalità**

La Società definisce e applica una politica sulla remunerazione volta ad attrarre e conservare, 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 citata politica è quello di allineare gli interessi dei dipendenti 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, i meccanismi attraverso i quali si determinano i compensi economici realizzano una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e variabili.

La definizione della politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ed il Consiglio di Amministrazione della Società.

La Direzione Risorse Umane, in coordinamento con l'Amministratore Delegato ed il *Chief Financial Officer*, istruisce il processo di formazione delle proposte, ne presidia altresì l'attuazione all'interno della Società e il coordinamento a livello di Gruppo, sia per le componenti salariali fisse, sia per quelle variabili, connesse al sistema di incentivazione.

Eventuali scostamenti dalle linee guida di cui alla politica nella determinazione della remunerazione del Management devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione, su raccomandazione o proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Almeno una volta l'anno, in occasione della presentazione della Relazione, il Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine riferisce al Consiglio di Amministrazione sul rispetto della politica.

La politica sulle remunerazioni adottata per l'esercizio in corso e per il 2017 si pone in linea di sostanziale continuità con la politica dell'esercizio finanziario precedente, non rilevandosi apprezzabili elementi di differenziazione.

### **4. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

La politica sulla remunerazione è stata predisposta nell'ottica di assicurare una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e quelle variabili.

La componente variabile annuale (cd. 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 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sono connessi alla *performance*, su base annuale, del Gruppo.

Gli obiettivi dello STAR per i Dirigenti con Responsabilità Strategica (che non ricoprono la carica di Amministratore Esecutivo) sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, con il supporto della Direzione Risorse Umane e della Direzione Controllo di Gestione di Gruppo; gli stessi sono connessi alla *performance* della Società e/o del Gruppo.

Il Gruppo stabilisce un “tetto” massimo all’incentivo erogabile in caso di superamento degli obiettivi *target*.

Il peso assunto, rispettivamente, dalle componenti fisse e variabili nell’ambito della retribuzione complessiva è di seguito riportato:

*per l’Amministratore Delegato:*

- la componente fissa ha generalmente un peso tra il 30% ed il 40% dell’*Annual Total Compensation*;
- l’incentivo STAR (annuale) è pari ad una percentuale della remunerazione annua lorda fissa, di peso fino al 100%;
- la componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani *equity* legati alle *performance* o *long term bonus*) ha un peso tra il 45% ed il 55% della componente variabile complessiva (incentivo STAR e componente variabile a medio-lungo termine) dell’*Annual Total Compensation*;

*per i Dirigenti con responsabilità strategica:*

- la componente fissa ha generalmente un peso collocato in un *range* tra il 55% ed il 67% circa dell’*Annual Total Compensation*;
- l’incentivo STAR (annuale), in quanto dirigenti di Gruppo, è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa in qualità di dirigente, di peso generalmente del 50% circa di detto compenso, corrispondente ad un *range* tra il 25% ed il 35% circa rispetto all’*Annual Total Compensation*;
- la componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani *equity* legati alle *performance*) ha un peso collocato in un *range* tra il 5% e il 15% circa della componente variabile complessiva (incentivo STAR e componente variabile a medio-lungo termine) dell’*Annual Total Compensation*, corrispondente ad un *range* tra il 2% ed il 10% circa dell’*Annual Total Compensation*.

## **5. Politica relativa a benefici non monetari**

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo dell’Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategica della Società, anche per il loro ruolo di dirigenti di Gruppo, è completato da alcuni *benefit*, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari per infortuni e malattie, polizza assicurativa cd. *D&O* (*Directors*

& Officers) *Liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi, rivista nel corso del 2015, auto aziendale.

**6. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione**

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione dell'Amministratore Delegato, in quanto dirigente di Gruppo, e dei Dirigenti con responsabilità strategica, si segnala che, con cadenza annuale, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi STAR e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della *performance* dell'Amministratore/Dirigente con responsabilità strategica al fine di appurare – ai fini delle deliberazioni che dovrà assumere il Consiglio di Amministrazione - il raggiungimento degli obiettivi dello STAR dell'esercizio precedente.

**7. Coerenza della politica sulla remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società**

La politica sulla remunerazione è definita in maniera tale da allineare gli interessi dei dipendenti 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, *performance* individuali e del Gruppo, dall'altro. In particolare, i meccanismi attraverso i quali si determinano i compensi economici realizzano una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e variabili, evitando disequilibri che possano indurre a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda.

**8. Termini di maturazione dei diritti, 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***

Sul punto si fa rinvio al par. 4, sez. II, parte prima.

**9. Informazioni sulla 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**

I Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio degli stessi dopo la loro acquisizione.



## **10. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento del Gruppo è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o derivanti dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

La Società definisce al proprio interno criteri ai quali si uniformano anche le altre società del Gruppo per la gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti dirigenziali e/o degli amministratori investiti di particolari cariche.

Per quanto attiene ai Dirigenti con responsabilità strategica, trovano applicazione i criteri e le garanzie previsti *ex lege* e/o dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti. In taluni casi, ad integrazione della disciplina prevista *ex lege* e/o dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti, la Società può stipulare con i Dirigenti con responsabilità strategica accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto su diritti assegnati nell'ambito del Piano di Stock Option 2010-2013 e del Piano di Stock Option 2014-2016, si rinvia integralmente ai documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, nonché a tutta la documentazione relativa ai suddetti Piani predisposta in ottemperanza alla normativa vigente; il tutto disponibile nel Sito internet, nella sezione *Investors Relations/Corporate Governance*.

## **11. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

In linea con il mercato, sono previsti piani previdenziali, assicurativi e sanitari per infortuni e malattie, polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability*, rivista nel corso dell'anno 2015, a fronte della responsabilità civile verso terzi.

## **12. Politica retributiva adottata con riferimento a: a) amministratori indipendenti, b) attività di partecipazione a comitati, c) svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente)**

Non è prevista una politica retributiva *ad hoc* con riferimento a: a) amministratori indipendenti, b) attività di partecipazione a comitati, c) svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente).

Per quanto attiene agli Amministratori non Esecutivi, laddove agli stessi non siano state delegate specifiche attribuzioni (es. qualifica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, partecipazioni al Comitato Controllo e Rischi, al Comitato per la Remunerazione e le Nomine e/o all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001), la loro remunerazione è composta unicamente di una componente fissa annua lorda, ossia non legata ai risultati economici dell'emittente, pari a 50 mila Euro, da corrispondersi in rate trimestrali, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del proprio ufficio.

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire al Presidente del Consiglio, al Vice-Presidente 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. Ai predetti soggetti spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Le analisi di posizionamento, composizione e in linea generale di competitività della remunerazione degli Amministratori esecutivi sono effettuate dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati di mercato e studi forniti da società esterne indipendenti e specializzate nel settore.

## **SEZIONE II**

### **I parte**

Nella presente parte I si fornisce adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori Esecutivi, non Esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategica, nonché dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro e dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

#### **1) Remunerazione degli Amministratori Esecutivi**

E' politica del Gruppo che gli Amministratori Esecutivi siano legati alla Società da un rapporto di lavoro dirigenziale.

All'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine propone al Consiglio di Amministrazione il compenso spettante agli Amministratori Esecutivi (esclusi i compensi dovuti per effetto del rapporto di lavoro dirigenziale).

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è composta da:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. STAR);

- una componente variabile a medio-lungo termine erogata in strumenti *equity (performance stock option)* mediante l'attribuzione di opzioni su azioni o in *long-term bonus*, subordinata – *inter alia* – al raggiungimento di determinate condizioni di *performance*.

Inoltre, agli stessi Amministratori Esecutivi, in quanto anche dirigenti di Gruppo, spettano i seguenti emolumenti:

- un'ulteriore componente fissa annua lorda;
- *benefit* tipicamente riconosciuti.

Nella determinazione complessiva (e delle singole componenti) della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle specifiche attribuzioni agli stessi delegate, del ruolo organizzativo ricoperto all'interno della Società e delle connesse responsabilità. Con riferimento alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine sottopone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi STAR e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della *performance* degli Amministratori esecutivi al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dello STAR dell'esercizio precedente.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinata sulla base dei criteri indicativi di cui al precedente par. 4. - Sezione I.

Compete, altresì, al Comitato per la Remunerazione e le Nomine il compito di valutare la proposta di attribuzione e la quantificazione della variabile a medio-lungo termine (piani *equity* legati alle *performance* o *long-term bonus*).

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi della Società include, anche per il loro ruolo di dirigenti di Gruppo, alcuni *benefit*, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari per infortuni e malattie, polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability*, a fronte della responsabilità civile verso terzi, rivista nel corso del 2015, auto aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, può attribuire un *bonus* eccezionale (anche sotto forma di *signing bonus*) in relazione a specifiche operazioni aventi rilevanza strategica e/o effetti sui risultati o le esigenze gestionali della Società e/o del Gruppo.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine e il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente, valutano e approvano preventivamente ulteriori compensi che potrebbero venire attribuiti agli Amministratori Esecutivi per altre eventuali particolari cariche conferite in Consigli di Amministrazione di società controllate.

## 2) Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi

Per quanto attiene agli Amministratori non Esecutivi si fa rinvio ai par. 12 e 13 – Sezione I.

## 3) Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica

La struttura retributiva dei Dirigenti con responsabilità strategica è determinata con l'obiettivo di: (i) bilanciare le componenti di retribuzione fissa e variabile nel tempo; (ii) attuare un approccio flessibile alla remunerazione; (iii) realizzare l'orientamento alle *performance* in funzione delle leve correlate al ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve.

In particolare, come per l'Amministratore Delegato, la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è in via generale costituita dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. STAR);
- una componente variabile a medio-lungo termine erogata in strumenti *equity (performance stock option)* mediante l'attribuzione di opzioni su azioni, subordinata – *inter alia* – al raggiungimento di determinate condizioni di *performance*;
- *benefit* tipicamente riconosciuti.

Come per gli Amministratori esecutivi, anche con riferimento alla componente variabile pagabile ai Dirigenti con responsabilità strategica, ogni anno il Comitato per la Remunerazione e le Nomine sottopone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi STAR e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della *performance* dei Dirigenti con responsabilità strategica al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dello STAR dell'esercizio precedente.

La remunerazione è determinata sulla base dei criteri indicativi di cui al precedente par. 4. - Sezione I.

Compete altresì al Comitato per la Remunerazione e le Nomine il compito di valutare la proposta di attribuzione e la quantificazione della componente variabile a medio-lungo termine (piani *equity* legati alle *performance*).

E' politica del Gruppo non attribuire *bonus* discrezionali ai Dirigenti con responsabilità strategica.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, può attribuire a tali figure *bonus* eccezionali (anche sotto forma di *signing bonus*) in relazione a specifiche operazioni aventi rilevanza strategica e/o effetti sui risultati o le esigenze gestionali della Società e/o del Gruppo.

Il processo per la definizione della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è analogo a quello illustrato per gli Amministratori Esecutivi.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine valuta la coerenza della remunerazione con la politica sulle remunerazioni di Gruppo.

#### **4) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

La politica retributiva adottata dalla Società prevede il ricorso a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari per il periodo 2010-2013 e per il periodo 2014-2016; in particolare:

##### *Piano di Stock Option 2010-2013*

L'Assemblea Straordinaria del 5 novembre 2010 ha deliberato di aumentare il capitale sociale per massimi nominali Euro 8.500.000,00 (ottomilionicinquecentomila/00) mediante emissione di nuove azioni ordinarie pari ad un massimo di n. 1.700.000 (unmilionesettecentomila) del valore nominale di Euro 5,00 (cinque/00) cadauna, da offrire in sottoscrizione ad amministratori e/o dipendenti della Società e delle società dalla stessa controllate.

L'adozione del Piano 2010-2013 è finalizzata all'incentivazione e fidelizzazione di amministratori e/o dirigenti (o equiparati) della Società e/o di altre società del Gruppo Safilo, da individuarsi nominativamente, anche in più volte, da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, tra gli Amministratori Esecutivi e, più in generale, fra coloro che occupano le posizioni di maggior rilievo e sono quindi più direttamente responsabili dei risultati aziendali, in linea con i piani di incentivazione azionaria ampiamente diffusi nell'esperienza italiana e internazionale (di seguito i "**Beneficiari**" o il "**Beneficiario**").

In particolare, mediante il Piano 2010-2013 si è inteso coinvolgere i soggetti che rivestono un ruolo rilevante per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo Safilo, al fine di rafforzarne la fidelizzazione, garantendo al tempo stesso l'allineamento con gli interessi degli azionisti, nella prospettiva di creare un valore a lungo termine per il Gruppo.

Tale Piano 2010-2013 si è attuato mediante l'assegnazione gratuita di massime n. 1.700.000 opzioni, le quali conferiscono a ciascun Beneficiario il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie di nuova emissione della Società - del valore nominale di 5,00 Euro ciascuna, rivenienti dal suddetto aumento di capitale, a pagamento ed in via scindibile, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma quarto, secondo periodo, del codice civile - in ragione di n. 1 azione per ogni opzione.

Il prezzo di sottoscrizione è stato determinato, di volta in volta, sulla base della media ponderata dei prezzi registrati dalle azioni ordinarie SAFILO GROUP S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la seduta del Consiglio di Amministrazione che ha proceduto all'attribuzione dei diritti di opzione emessi nell'ambito del Piano 2010-2013 (intendendosi per mese precedente il periodo che va dal giorno precedente la seduta del Consiglio di Amministrazione che procede all'attribuzione delle opzioni allo stesso giorno del mese solare precedente, e fermo restando che in detto periodo, ai fini della determinazione della media ponderata, si terrà conto solo dei giorni di borsa aperta), ad eccezione

della prima *tranche*, per la quale il prezzo è stato stabilito in misura pari ad Euro 8,0470, determinato in base alla media ponderata dei prezzi registrati dalle azioni ordinarie SAFILO GROUP S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese di luglio 2010, che corrisponde al mese precedente la data in cui, per la prima volta, il Comitato per la Remunerazione (ora Comitato per la Remunerazione e le Nomine) ha sottoposto al Consiglio di Amministrazione l'approvazione delle linee guida di un piano di incentivazione azionaria da adottare.

La sottoscrizione delle azioni da parte dei Beneficiari delle opzioni sarà subordinata al verificarsi delle seguenti condizioni:

- che il Beneficiario non abbia cessato il rapporto di lavoro/amministrazione con la Società, o con altra società del Gruppo, alla data di maturazione delle opzioni, salvo le specifiche eccezioni previste dal Regolamento; ed inoltre
- con riferimento alle opzioni attribuite nell'ambito della prima *tranche*, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2010, 31.12.2011 o 31.12.2012 sia stato almeno pari ad Euro 60.000.000; con riferimento alle opzioni attribuite nell'ambito della seconda *tranche*, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2011, 31.12.2012 o 31.12.2013 sia stato almeno pari ad Euro 66.000.000; con riferimento alle opzioni attribuite nell'ambito della terza *tranche*, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2012, 31.12.2013 o 31.12.2014 sia stato almeno pari ad Euro 72.500.000; con riferimento alle opzioni attribuite nell'ambito della *quarta* *tranche* e di quelle assegnate entro il 31 dicembre 2013, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2013, 31.12.2014 o 31.12.2015 sia stato almeno pari ad Euro 80.000.000.

Ai fini di cui trattasi, per EBIT deve intendersi il reddito operativo netto di un determinato esercizio sociale, modificato per tener conto di eventuali investimenti e disinvestimenti effettuati, emergente dal bilancio certificato che sarà approvato dall'Assemblea dei soci della Società e come determinato dal Consiglio di Amministrazione della Società medesima.

Le opzioni sono esercitabili nei periodi di esercizio stabiliti nel Regolamento del Piano, che si prevede saranno i seguenti:

- con riferimento alle opzioni della prima *tranche*, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2012 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2016);
- con riferimento alle opzioni della seconda *tranche*, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2013 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2017);

- con riferimento alle opzioni della terza *tranche*, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2014 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2018);
- con riferimento alle opzioni della quarta *tranche*, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2015 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2019).

Si precisa che in data 13 novembre 2013 il Consiglio di Amministrazione ha modificato il regolamento del Piano in modo da poter riassegnare talune opzioni tornate nella disponibilità della Società in seguito a dimissioni da parte di alcuni Beneficiari. Tali opzioni riassegnate saranno esercitabili alle medesime condizioni di esercizio e nel medesimo periodo di esercizio stabiliti per le opzioni della quarta *tranche*.

Come si evince da quanto appena riportato, le opzioni attribuite nell'ambito di diverse *tranches* avranno una diversa data di scadenza restando comunque inteso che il termine ultimo per l'esercizio di opzioni attribuite nell'ambito dell'ultima *tranche* scade il 31 maggio 2019.

Le opzioni esercitabili per le quali non sia stato versato alla Società il prezzo di sottoscrizione si estingueranno automaticamente e saranno prive di qualsiasi effetto e validità per il Beneficiario, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo nei confronti dello stesso.

#### Piano di Stock Option 2014-2016

L'Assemblea Straordinaria del 15 aprile 2014 ha deliberato di aumentare il capitale sociale per massimi nominali Euro 7.500.000,00 (settemilionicinquecentomila/00) mediante emissione di nuove azioni ordinarie pari ad un massimo di n. 1.500.000 (unmilione cinquecentomila) del valore nominale di Euro 5,00 (cinque/00) cadauna, da offrire in sottoscrizione ad amministratori e/o dipendenti della Società e delle società dalla stessa controllate.

L'adozione del Piano di Stock Option 2014-2016 (il "Piano 2014-2016") è finalizzata all'incentivazione e fidelizzazione di amministratori e/o dirigenti (o equiparati) della Società e/o di altre società del gruppo Safilo, da individuarsi nominativamente, anche in più volte, da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, tra gli Amministratori Esecutivi e, più in generale, fra coloro che occupano le posizioni di maggior rilievo e sono quindi più direttamente responsabili dei risultati aziendali, in linea con i piani di incentivazione azionaria ampiamente diffusi nell'esperienza italiana e internazionale (di seguito i "**Beneficiari**" o il "**Beneficiario**").

In particolare, mediante il Piano 2014-2016, si intende coinvolgere i soggetti che rivestono un ruolo rilevante per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo Safilo, al fine di rafforzarne la fidelizzazione, garantendo al tempo stesso l'allineamento con gli interessi degli azionisti, nella prospettiva di perseguire il continuo incremento di valore del Gruppo.

Il prezzo di sottoscrizione sarà determinato sulla base della media ponderata dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie SAFILO GROUP S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la seduta del Consiglio di Amministrazione che ha proceduto all'attribuzione dei diritti di opzione emessi nell'ambito del Piano 2014-2016.

Le opzioni attribuite matureranno al verificarsi congiunto di entrambe le seguenti condizioni:

- con riferimento alle Opzioni attribuite nell'ambito della prima *tranche*, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2014, 31.12.2015 o 31.12.2016 sia stato almeno pari ad Euro 80.000.000; con riferimento alle Opzioni attribuite nell'ambito della seconda *tranche*, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2015, 31.12.2016 o 31.12.2017 sia stato almeno pari ad Euro 85.000.000; con riferimento alle Opzioni attribuite nell'ambito della terza *tranche*, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2016, 31.12.2017 o 31.12.2018 sia stato almeno pari ad Euro 90.000.000; e inoltre
- che il Beneficiario non abbia cessato il rapporto di lavoro/amministrazione con la Società alla data di maturazione delle opzioni, salvo le specifiche eccezioni previste dal regolamento del Piano 2014-2016.

Ai fini di che trattasi, per EBIT deve intendersi il reddito operativo netto di un determinato esercizio sociale, modificato per tener conto di eventuali investimenti e disinvestimenti effettuati, emergente dal bilancio certificato che sarà approvato dall'Assemblea dei soci della Società e come determinato dal Consiglio di Amministrazione della Società medesima.

Le opzioni assegnate al Beneficiario sono esercitabili nei periodi di esercizio stabiliti nel regolamento del Piano 2014-2016, ed in particolare:

- con riferimento alle opzioni della prima *tranche*, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea della Società del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2016 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2022);
- con riferimento alle opzioni della seconda *tranche*, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea della Società del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2017 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2023);
- con riferimento alle opzioni della terza *tranche*, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea della Società del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2018 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2024).

Il Piano 2014-2016, inoltre, prevede la possibilità di esercitare in via accelerata le opzioni assegnate, rispetto ai summenzionati periodi di esercizio, in caso di cessazione del rapporto di lavoro/amministrazione determinato da talune circostanze individuate nel Piano 2014-2016 medesimo.



Le opzioni esercitabili per le quali sia stata inviata la relativa dichiarazione di esercizio e non sia stato integralmente versato alla Società il prezzo di esercizio, in conformità a quanto indicato nella suddetta dichiarazione di esercizio, si considereranno come non esercitate, si estingueranno automaticamente e saranno prive di qualsiasi effetto e validità per il Beneficiario, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo nei confronti dello stesso, fermo restando che, in caso di pagamento parziale, la porzione del prezzo di esercizio eventualmente corrisposta dal Beneficiario sarà tempestivamente restituita allo stesso.

Per informazioni più dettagliate in relazione al Piano di Stock Option 2010-2013 e al Piano di Stock Option 2014-2016, si rinvia integralmente alla nota integrativa al bilancio, ai documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, nonché a tutta la documentazione relativa ai suddetti Piani predisposta in ottemperanza alla normativa vigente; il tutto disponibile nel Sito internet, nella sezione *Investors Relations - Corporate Governance*.

Per maggiori dettagli si rinvia alla relazione sui piani di compenso basati su strumenti finanziari prevista dall'art. 114-bis TUF.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 13 dicembre 2016 ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31.12.2016 nuovo piano di incentivazione azionaria, denominato "Stock Option Plan 2017-2020", destinato ad alcuni amministratori e/o dipendenti di SAFILO GROUP S.p.A. e/o di altre società del Gruppo Safilo.

## **5) Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

La Società ha stipulato con l'Amministratore Delegato un accordo volto a regolare *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società, senza giusta causa. In particolare, tale accordo prevede la corresponsione di un'indennità, che maturerà al verificarsi di talune condizioni aggiuntive, consiste nel seguente "*exit package*": (i) un preavviso di 6 (sei) mesi, durante i quali l'Amministratore Delegato resterà disponibile a ricoprire determinate cariche negli organi sociali di alcune società del Gruppo; (ii) il pagamento di un ammontare lordo complessivamente pari a 12 mensilità del trattamento economico dell'Amministratore Delegato per le cariche ricoperte negli organi societari dell'Emittente o di Safilo S.p.A., più 12 mensilità del salario ricevuto come dipendente di Safilo S.p.A.; e (iii) matureranno entrambi i *long-term bonus* previsti per l'Amministratore Delegato, per un importo complessivo pari a Euro 3.000.000,00 (tremilioni/00), che saranno corrisposti alle scadenze originariamente previste dal relativo piano di attribuzione.

Si segnala che non vi è alcun accordo in favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategica volto a garantire o mantenere i benefit di natura non monetaria dopo la cessazione dalla carica o la risoluzione del rapporto di lavoro ("*post-retirement perks*") o la stipula di accordo di conseguenza a seguito di cessazione o risoluzione del rapporto di lavoro e altresì non vi è alcun accordo che prevedono un patto di non concorrenza.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto su diritti assegnati nell'ambito del Piano di Stock Option 2010-2013 e al Piano di Stock Option 2014-2016, per quanto attiene all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con responsabilità strategica, si rinvia integralmente al documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, alle successive integrazioni dello stesso, nonché a tutta la documentazione relativa al suddetto Piano predisposta in ottemperanza alla normativa vigente; il tutto disponibile nel Sito internet, nella sezione *Investors Relations/Corporate Governance*.

## **Il parte**

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, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

**TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

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

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

**Tabella relativa alle informazioni sulle partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**