



**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 28 aprile 2020**

## 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**”), e risulta suddivisa in due sezioni:

- la Sezione I della Relazione fornisce informazioni riguardanti la politica di remunerazione di Safilo Group S.p.A. (la “**Società**” o “**Safilo**”) in materia di remunerazione per l’esercizio 2020, come approvata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine - in data 24 marzo 2020 (la “**Politica**”).

La Politica 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 Strategica, 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 strategica, nonché un’analitica rappresentazione dei compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio 2019, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate.

## 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 Esecutivi:** (i) l’Amministratore Delegato della Società; (ii) altri amministratori eventualmente destinatari di deleghe gestionali. 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.

**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 degli obiettivi di *performance* aziendale (“**Short Term Achievement Reward**” o, in breve “**STAR**”), e (iii) dell’annualizzazione della componente variabile a

medio/lungo termine (ad esempio piani *equity e/o long-term bonus* legati ad obiettivi di *performance* aziendale).

**Dirigenti con responsabilità strategica:** i 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:** l'insieme delle società incluse nel perimetro del bilancio consolidato di SAFILO GROUP S.p.A..

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

**Piano di Stock Option 2014-2016 o Piano 2014-2016:** 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.

**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 del 24 aprile 2018, 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 nella 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.;
- approva la Sezione I della relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (ovvero su 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);
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica;
- 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 su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- 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;
- costituisce al proprio interno, *inter alia*, un Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- approva la relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, 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:*

- 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 valutare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica.

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**

### **2.1 Composizione**

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine (di seguito anche il "**Comitato**") alla data odierna risulta composto da:

- Catherine Gérardin-Vautrin: amministratore indipendente (Presidente);
- Jeffrey Alan Cole: amministratore non esecutivo;
- Cinzia Morelli-Verhoog: amministratore indipendente.

### **2.2 Competenze**

Il Comitato svolge i compiti previsti dal Codice di Autodisciplina sia con riferimento alle tematiche remunerative sia con riferimento alle tematiche relative alle nomine.

Con riferimento alle tematiche remunerative, il Comitato ha il compito di:

- (i) sottoporre al Consiglio di Amministrazione una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con

responsabilità strategiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'amministratore delegato per quanto riguarda l'attuazione di tale politica nei riguardi dei dirigenti con responsabilità strategiche e formulando al Consiglio proposte in materia;

- (iv) con riferimento alle *stock option* ed agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni a favore di amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche, presentare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni in relazione al loro utilizzo e a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, monitorando la concreta attuazione nel tempo dei piani approvati dall'assemblea degli azionisti su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali e operativi con le competenti strutture aziendali.

### **2.3 Modalità di funzionamento**

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 semestralmente, ovvero quando ne facciano richiesta il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato.

L'avviso di convocazione, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del 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.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale, che può designare altro Sindaco effettivo a presenziare in sua vece; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci effettivi.

Il Presidente può invitare a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e/o altri amministratori ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

Le riunioni del Comitato possono svolgersi a mezzo video o teleconferenza, 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.

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 al primo Consiglio di Amministrazione utile su tutta l'attività da esso svolta.

Il Comitato riferisce inoltre agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine all'assemblea annuale dovrebbe essere presente il Presidente o altro componente del Comitato medesimo.

### **3. Esperti indipendenti**

Nella predisposizione della presente Politica la Società non si è avvalsa della consulenza di alcun esperto indipendente.

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

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 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 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 in misura sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non venga erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- iii. predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* riferiti all'erogazione delle componenti variabili; in particolare, gli obiettivi di *performance* devono essere:
  - 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;
- 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 o totali degli obiettivi;
- v. 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.

Sebbene il nuovo Group Business Plan 2020-2024 del Gruppo includa la sostenibilità come una delle quattro principali strategie del Gruppo nei prossimi anni, detto piano prevede che, nel periodo 2020-2021, il Gruppo si concentri sul garantire la conformità ai requisiti di sostenibilità previsti dalle specifiche leggi applicabili, e successivamente, dal 2022 in poi, sull'ancorare il modo di condurre affari di Safilo ad una gestione sostenibile attraverso una serie dettagliata di scelte, capacità e un piano d'azione che sarà definito durante il 2021. In conformità con il piano di cui sopra, ai fini del riconoscimento di componenti variabili della remunerazione, questa Politica mantiene la previsione, almeno fino al 2021, di assegnare obiettivi quantitativi di *performance* finanziaria collegati alla strategia a medio lungo termine della Società, per tener conto, in questo modo, della trasformazione in atto della Società e del suo obiettivo di raggiungere la stabilità entro il 2021, in linea con le sue attuali strategie chiave.

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, nell'attuazione della Politica sulla remunerazione, il Consiglio di amministrazione, previo parere o proposta del Comitato - ove ritenuto necessario ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società ovvero per assicurarne la capacità di stare sul mercato preservando le competenze e l'impegno dei *manager* - manterrà la flessibilità nel decidere di poter derogare dal collegare la componente variabile di medio-lungo termine della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* del Gruppo.

Fatto salvo quanto sopra indicato, la Politica sulla remunerazione per gli esercizi 2020 e 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2020 su proposta del Comitato, si pone in linea di sostanziale continuità con la politica dell'esercizio precedente.



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

### 5.1 Amministratori esecutivi

È 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.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è composta dall'*Annual Total Compensation* e, pertanto, da:

- una componente fissa annua lorda (ivi incluso per i ruoli di Amministratore Esecutivo e quello di membri del Consiglio di Amministrazione);
- lo STAR, quale componente variabile annuale;
- una componente variabile a medio-lungo termine erogata mediante strumenti *equity (performance stock option)* e/o *long-term bonus*, subordinata – *inter alia* – al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendale.

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 del Gruppo e delle connesse responsabilità.

#### a. 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 gli Amministratori Esecutivi sono stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sono connessi alla *performance*, su base annuale, del Gruppo.

In particolare, gli obiettivi sono di tipo quantitativo e legati al raggiungimento di *Key Performance Indicators*, ciascuno con un differente peso percentuale sull'importo complessivo dello STAR annuale e il cui raggiungimento è da valutarsi ciascuno indipendentemente dall'altro.

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

Il "tetto" massimo allo STAR erogabile in caso di *performance* eccezionale che comporti il superamento degli obiettivi *target* è fissato al 50% dell'ammontare dello STAR.

*b. Componente variabile a medio-lungo termine*

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi include anche una componente variabile a medio-lungo termine, che può essere rappresentata sia da piani di remunerazione basati su azioni sia da componenti monetarie nella forma di *long-term bonus*.

La componente variabile a medio-lungo termine deve essere comunque legata a predeterminati e misurabili obiettivi di *performance* aziendale, collegati alla strategia di medio-lungo periodo quale riflessa nel piano industriale pluriennale aggiornato annualmente.

Nel caso di piani di remunerazione basati su azioni, i diritti assegnati hanno un periodo di *vesting* di tre anni.

La competenza a formulare pareri o proposte al Consiglio di Amministrazione in merito all'attribuzione agli Amministratori Esecutivi della componente variabile a medio-lungo termine, inclusi i relativi obiettivi di *performance* aziendale, compete al Comitato.

Al Comitato compete anche la verifica della *performance* degli Amministratori esecutivi al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi posti alla base della componente variabile a medio-lungo termine.

*c. Bonus eccezionali e altri compensi*

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Comitato, può attribuire agli Amministratori Esecutivi un *bonus* eccezionale in relazione a specifiche operazioni aventi rilevanza strategica e/o effetti sui risultati del Gruppo ovvero in relazione a esigenze gestionali di rilievo del Gruppo.

Il Comitato e il Consiglio di Amministrazione, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni, 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.

*d. Peso delle componenti la remunerazione*

Il peso assunto, rispettivamente, dalle componenti fisse e variabili a breve termine è di seguito riportato:

- la componente fissa ha un peso tra il 45% ed il 55% della somma della retribuzione fissa e variabile annuale;

- lo STAR è pari ad una percentuale della remunerazione annua lorda fissa, di peso fino al 100%, corrispondente ad un *range* tra il 45% ed il 55% circa della somma della retribuzione fissa e variabile annuale.

La componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani equity) viene valorizzata annualmente (*fair value*) sulla base delle *performance* aziendali e dell'andamento del titolo sul mercato azionario.

## **5.2 Dirigenti con responsabilità strategiche**

Come per gli Amministratori Esecutivi, la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è costituita dall'*Annual Total Compensation* e, pertanto, da:

- una componente fissa annua lorda;
- lo STAR quale componente variabile annuale;
- una componente variabile a medio-lungo termine erogata mediante strumenti *equity (performance stock option)* e/o *long-term bonus*, subordinata – *inter alia* – al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendale;
- *benefit* tipicamente riconosciuti.

### *a. Componente variabile a breve termine*

Gli obiettivi dello STAR per i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono stabiliti annualmente dall'Amministratore Delegato, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine; gli stessi sono connessi alla *performance*, su base annuale, del Gruppo.

In particolare, gli obiettivi sono di tipo quantitativo e legati al raggiungimento di *Key Performance Indicators*, ciascuno con un differente peso percentuale sull'importo complessivo dello STAR annuale e il cui raggiungimento è da valutarsi ciascuno indipendentemente dall'altro.

L'Amministratore Delegato procede quindi, 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, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Il "tetto" massimo allo STAR erogabile in caso di *performance* eccezionale che comporti il superamento degli obiettivi *target* è fissato al 25% dell'ammontare dello STAR.

### *b. Componente variabile a medio-lungo termine*

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche include anche una componente variabile a medio-lungo termine, che può essere rappresentata sia da piani di remunerazione basati su azioni, sia da componenti monetarie nella forma di long-term bonus.

La componente variabile a medio-lungo termine deve essere comunque legata a predeterminati e misurabili obiettivi di *performance* aziendale, collegati alla strategia di medio-lungo periodo quale riflessa nel piano industriale pluriennale aggiornato annualmente.

Nel caso di piani di remunerazione basati su azioni, i diritti assegnati hanno un periodo di *vesting* di tre anni.

Compete all'Amministratore Delegato il compito di valutare l'attribuzione della componente variabile a medio-lungo termine nella forma di *long-term bonus* legato ad obiettivi di *performance* aziendale nonché di formulare al Consiglio di Amministrazione la proposta di attribuzione della componente variabile a medio-lungo termine nella forma di piani *equity* legati ad obiettivi di *performance* aziendale, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

All'Amministratore Delegato compete anche la verifica della *performance* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi posti alla base della componente variabile a medio-lungo termine, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

#### *c. Bonus eccezionali e altri compensi*

L'Amministratore Delegato, con il parere favorevole del Comitato, può attribuire ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche *bonus* eccezionali in relazione a specifiche operazioni aventi rilevanza strategica e/o effetti sui risultati del Gruppo ovvero in relazione a esigenze gestionali di rilievo del Gruppo.

#### *d. Peso delle componenti la remunerazione*

Il peso assunto, rispettivamente, dalle componenti fisse e variabili a breve termine è di seguito riportato:

- la componente fissa ha un peso tra il 60% ed il 70% della somma della retribuzione fissa e variabile annuale;
- lo STAR è pari ad una percentuale della remunerazione annua lorda fissa, di peso non superiore al 70%, corrispondente ad un *range* tra il 30% ed il 40% circa della somma della retribuzione fissa e variabile annuale.

La componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani *equity*) viene valorizzata annualmente (*fair value*) sulla base delle *performance* aziendali e dell'andamento del titolo sul mercato azionario.

### **5.3 Amministratori non esecutivi**

Agli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un emolumento fisso deliberato dall'Assemblea e non è prevista alcuna componente variabile.

Qualora ciò corrisponda all'interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli Amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e legata ai risultati economici conseguiti dal Gruppo, ma solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

## **6 Remunerazione del Collegio Sindacale**

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è costituita esclusivamente da una componente fissa annuale lorda, stabilita dall'Assemblea degli Azionisti al momento della loro nomina, senza ulteriori componenti.

## **7 Politica relativa a benefici non monetari**

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica della Società 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.

## **8 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 agli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica, si rimanda a quanto previsto al precedente paragrafo 5.

## **9 Coerenza della politica sulla remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società**

La Politica è definita in maniera tale da 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, *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.

**10 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**

Si rimanda alle informazioni di cui al precedente paragrafo 5.

**11 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 stock option 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).

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

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

Per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di interruzione del rapporto in essere con la Società 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 si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalla prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

Ad integrazione della disciplina prevista *ex lege* e/o dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti, la Società può stipulare comunque con gli Amministratori Esecutivi o Dirigenti 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, previo parere del Comitato nel caso degli Amministratori Esecutivi, e su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato, per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

La Società può inoltre stipulare con i propri Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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.

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

Il pacchetto retributivo di Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche si completa, in linea con il mercato, di piani previdenziali, assicurativi e sanitari per vita, infortuni e malattie, polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability*, a fronte della responsabilità civile verso terzi.

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

### **14 Politica retributiva adottata 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 ai Comitati interni al Consiglio 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, fissata dall'Assemblea, 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, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

### **15 Definizione della politica retributiva**

L'adeguatezza e la competitività della politica retributiva è garantita attraverso un'analisi periodica di *benchmark* di società comparabili (che include società quotate con attività e / o dimensioni simili per fatturato / numero di dipendenti).

## SEZIONE II

### I parte

#### 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 strategica.

Nelle tabelle della Parte II della presente Sezione si fornisce altresì il dettaglio degli importi relativi alle anzidette voci 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.

##### **(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 e/o membro dei Comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, nonché gli emolumenti quali membri dell'Organismo di Vigilanza.

##### **(c) Bonus e altri incentivi**

È la componente variabile a breve termine della remunerazione, ed include le quote di retribuzione maturate, anche se non ancora corrisposte, per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso a fronte dello STAR.

##### **(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**

In data 16 febbraio 2018 la Società ha stipulato con l'attuale Amministratore Delegato Angelo Trocchia 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 spettantigli 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”*, che matura al verificarsi di talune condizioni aggiuntive, 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 2023:

- 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) il 50% del massimo bonus contrattualmente previsto, qualora la cessazione o il non rinnovo si verificino prima del 31 dicembre 2019, ovvero il bonus maturato nell’anno precedente, qualora la cessazione o il non rinnovo si verificino dopo il 31 dicembre 2019; 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 massimo bonus contrattualmente previsto, qualora la cessazione o il non rinnovo si verificino prima del 24 aprile 2020 (e cioè il secondo anniversario dalla nomina quale Amministratore Delegato); oppure
  - (x) 12 mensilità di emolumenti fissi quale Consigliere ed Amministratore Delegato, (y) 12 mensilità di retribuzione come Dirigente e (z) il 100% del bonus maturato nell’anno precedente, qualora la cessazione o il non rinnovo si verificino dopo il secondo anniversario dalla nomina quale Amministratore Delegato.

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, qualora la Società non rinnovi il mandato quale Amministratore Delegato successivamente all’approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2023, l’accordo prevede la corresponsione del seguente *“exit package”*, che matura al verificarsi di talune condizioni aggiuntive:

- 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 pienamente soddisfacente di 8 mesi di preavviso e di ulteriori 10 mensilità, e conseguentemente sostitutivo ed assorbente l’indennità sostitutiva del preavviso e l’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.

\*\*\*\*\*

Alla chiusura dell'esercizio 2019 non vi sono altri accordi in favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategica volti a garantire o mantenere i benefit di natura non monetaria dopo la cessazione dalla carica o la risoluzione del rapporto di lavoro ovvero che prevedano la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

***(g) Altri compensi***

Include le retribuzioni derivanti da *bonus* straordinari, nonché assegnazioni *una tantum* per neutralizzare gli effetti fiscali sui *benefit*.

***(h) Fair value compensi equity***

Indica il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte del Piano 2014-2016 e del Piano 2017-2020, stimato secondo i principi contabili internazionali.

Per tutte le informazioni relative al Piano 2014-2016 e al Piano 2017-2020, ivi incluse le informazioni relative agli effetti della cessazione del rapporto su diritti assegnati nell'ambito dei suddetti Piani, 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 *Investors Relations - Corporate Governance*.

Con specifico riferimento ai Piani sopra citati, si segnala che, a seguito dell'aumento di capitale sociale a pagamento, a sensi dell'art. 2441, comma 1, del codice civile, quale deliberato dall'Assemblea straordinaria del 29 ottobre 2019, gli stessi sono stati soggetti ad aggiustamenti (in particolare, del numero di opzioni e del prezzo di esercizio) tramite l'applicazione di un coefficiente di rettifica, come deliberato dalla medesima Assemblea straordinaria.

Con particolare riferimento al Piano 2017-2020, gli aggiustamenti citati hanno comportato un aumento del numero di opzioni da assegnarsi ai sensi del Piano, da massime n. 2.500.000 a massime n. 2.891.425.

## **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 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					
<b>EUGENIO RAZELLI</b>	<b>Presidente CdA e Consigliere</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.000						180.000	6.583	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				180.000						180.000	6.583	
<b>ANGELO TROCCHIA</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				670.000		750.000		18.009	384.905	1.822.914	17.779	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				670.000		750.000		18.009	384.905	1.822.914	17.779	
<b>ROBERT BRAM POLET</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	2.984					52.984		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	2.984					52.984		
<b>JEFFREY ALAN COLE</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	17.000					67.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	217.000					67.000		

<sup>1</sup> In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e Nomine, carica detenuta fino al 13 marzo 2019

(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					
<b>MELCHERT FRANS GROOT</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	<sup>3</sup> 15.000					65.000		
<b>CINZIA MORELLI-VERHOOG</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	<sup>4</sup> 15.000					65.000		
<b>CATHERINE GERARDIN-VAUTRIN</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	31.016					81.016		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	<sup>5</sup> 31.016					81.016		
<b>INES MAZZILLI</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2020									
(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	<sup>6</sup> 72.000					122.000		

<sup>2</sup> In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, carica detenuta fino al 30 aprile 2019 e, successivamente, in qualità di membro dello stesso Comitato

<sup>3</sup> In qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

<sup>4</sup> In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

<sup>5</sup> In qualità di membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate e, a partire dal 13 marzo 2019, di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nonché, a partire dal 30 aprile 2019, di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

<sup>6</sup> In qualità di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, 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.

(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 e di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
<b>GUIDO GUZZETTI</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	30.000					80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	30.000					80.000		
<b>1</b>	<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	ANNO 2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				448.000		201.471		13.538	212.593	871.584	12.507	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				448.000		201.471		13.538	212.593	871.584	12.507	
<b>CARMEN PEZZUTO</b>	<b>Presidente Collegio sindacale</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000						57.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000						40.000		
(III) Totale				97.000						97.000		
<b>FRANCO CORGNATI</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000	10.000					48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000	20.000					70.000		
(III) Totale				88.000	30.000					118.000		

7 In qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità 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					
<b>BETTINA SOLIMANDO</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	ANNO 2019	Approvazione Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000						38.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000						50.000		
(III) Totale				88.000						88.000		

<sup>8</sup> In qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Safilo Group S.p.A., Safilo S.p.A. e Safilo Industrial S.r.l.

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio (14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza a dell'esercizio (16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
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 e 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 <sup>9</sup> (Ass 26/04/2017)	95.000 <sup>10</sup>	0,89 <sup>11</sup>	Dal 31/12/2020 <sup>12</sup> al 31/05/2026	200.000	0,75	Dal 31/12/2021 <sup>13</sup> al 31/05/2027	40.000	CRN 30.04.2019 CdA 30.04.2019	0,8955					295.000	17.779
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			95.000			200.000										295.000	17.779

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> Il numero di opzioni assegnate ai beneficiari della prima tranche, ora assegnatari della seconda tranche (si veda la nota precedente), è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione per tener conto degli effetti dell'aumento di capitale pari ad un massimo di euro 150 milioni, deliberato dall'Assemblea straordinaria della Società in data 29 ottobre 2018 ai sensi dell'art. 2441, comma 1, c.c.

<sup>11</sup> Il prezzo di esercizio, originariamente fissato in Euro 3,09 per azione, è stato successivamente rettificato a Euro 0,89, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2019 con il quale è stato eliminato il prezzo minimo di esercizio delle Opzioni del Piano, sia con riferimento alle Opzioni già assegnate nell'ambito della Seconda Tranche del Piano, sia con riferimento alle Opzioni ancora da assegnarsi nell'ambito della Terza Tranche del Piano.

<sup>12</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2020

<sup>13</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021



A	B	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 a dell'esercizio		
		(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 e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value		
EUGENIO RAZELLI	Presidente CdA																		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017-2020 <sup>14</sup> (Ass 26/04/2017)	80.822 <sup>15</sup>	0,89 <sup>16</sup>	Dal 31/12/2020 <sup>17</sup> al 31/05/2026												80.822	6.583	
(II) Compensi da controllate e collegate																			
(III) Totale			80.822														80.822	6.583	

<sup>14</sup> 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

<sup>15</sup> Il numero di opzioni assegnate ai beneficiari della prima tranche, ora assegnatari della seconda tranche (si veda la nota precedente), è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione per tener conto degli effetti dell'aumento di capitale pari ad un massimo di euro 150 milioni, deliberato dall'Assemblea straordinaria della Società in data 29 ottobre 2018 ai sensi dell'art. 2441, comma 1, c. c.

<sup>16</sup> Il prezzo di esercizio, originariamente fissato in Euro 3,09 per azione, è stato successivamente rettificato a Euro 0,89, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2019 con il quale è stato eliminato il prezzo minimo di esercizio delle Opzioni del Piano, sia con riferimento alle Opzioni già assegnate nell'ambito della Seconda Tranche del Piano, sia con riferimento alle Opzioni ancora da assegnarsi nell'ambito della Terza Tranche del Piano.

<sup>17</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2020.

A	B	(1)	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 a dell'esercizio
			(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 e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
1	Dirigenti con responsabilità strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Piano 2017-2020 <sup>18</sup> (Ass 26/04/2017)	119.658 <sup>19</sup>	0,89 <sup>20</sup>	Dal 31/12/2020 al 31/05/2026 <sup>21</sup>	55.000	0,75	Dal 31/12/2021 <sup>22</sup> al 31/05/2027	11.000	CRN 30.04.2019 CdA 30.04.2019	0,8955					174.658	12.507
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			119.658			55.000										174.658	12.507

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> Il numero di opzioni assegnate ai beneficiari della prima tranche, ora assegnatari della seconda tranche, è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione per tener conto degli effetti dell'aumento di capitale pari ad un massimo di euro 150 milioni, deliberato dall'Assemblea straordinaria della Società in data 29 ottobre 2018 ai sensi dell'art. 2441, comma 1, c.c.

<sup>20</sup> Il prezzo di esercizio, originariamente fissato in Euro 3,09 per azione, è stato successivamente rettificato a Euro 0,89, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2019 con il quale è stato eliminato il prezzo minimo di esercizio delle Opzioni del Piano, sia con riferimento alle Opzioni già assegnate nell'ambito della Seconda Tranche del Piano, sia con riferimento alle Opzioni ancora da assegnarsi nell'ambito della Terza Tranche del Piano.

<sup>21</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2020

<sup>22</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021

**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	
<b>Angelo Trocchia</b>	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			750.000		01/01/2019-31/12/2019				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			750.000						
	<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			201.471		01/01/2019-31/12/2019				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			201.471						

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

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
<b>Amministratori</b>						
Eugenio Razelli	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Angelo Trocchia	Amministratore Delegato	SAFILO GROUP S.p.A.	242.000	-	-	242.000
Jeffrey A. Cole	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	11.050	-	3.250	11.050
Catherine Gérardin-Vautrin	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Melchert Frans Groot	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Guido Guzzetti	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Ines Mazzilli	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Cinzia Morelli-Verhoog	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Robert Polet	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
<b>Collegio sindacale</b>						
Carmen Pezzuto	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Franco Corgnati	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 strategica**

Numero dirigenti con responsabilità strategica	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
1	SAFILO GROUP S.p.A.	44.000	-	-	44.000