



POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITA' DEL COLLEGIO SINDACALE

DI SAFILO GROUP S.P.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 10 dicembre 2018

1. FINALITÀ

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

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

2. PRINCIPI

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

Il Consiglio di Amministrazione di Safilo ritiene che la diversità nella composizione del Collegio Sindacale sia uno strumento fondamentale per l’arricchimento della dialettica e la promozione del dibattito e dell’indipendenza d’operato del Collegio Sindacale.

Pertanto, auspica che nella composizione del Collegio Sindacale sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili professionali, accademici o istituzionali che per le rispettive caratteristiche possano assicurare un efficace svolgimento del compito di sorveglianza affidato al Collegio Sindacale e che si tenga altresì conto di una equilibrata rappresentanza di genere nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse anzianità di carica.

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

2.1. Tipologie di diversità e relativi obiettivi

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

- (i) almeno un terzo del Collegio Sindacale, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato, dovrebbe essere composto da Sindaci appartenenti al **genere meno rappresentato**, anche in futuro quando le disposizioni di legge in materia di equilibrio tra i generi cesseranno di produrre effetto e la rappresentanza di genere costituirà una raccomandazione del Codice di

Autodisciplina di Borsa Italiana; si ritiene inoltre importante assicurare che almeno un terzo dei Sindaci Supplenti sia rappresentato da soggetti appartenenti al genere meno rappresentato. Qualora dall'applicazione del criterio di equilibrio tra i generi non risulti un numero intero di membri del Collegio Sindacale appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero verrà arrotondato per eccesso;

- (ii) per perseguire un equilibrio tra esigenze di continuità e rinnovamento nella gestione, occorrerebbe assicurare una bilanciata combinazione di diverse **anzianità di carica** all'interno del Collegio Sindacale;
- (iii) i Sindaci dovrebbero essere rappresentati da figure con un **profilo** professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare un mix di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari che, in virtù delle loro caratteristiche, possano consentire un ottimale svolgimento del compito di vigilanza assegnato al Collegio Sindacale;
- (iv) il Collegio Sindacale dovrebbe essere composto principalmente da sindaci aventi **competenze** in settori imprenditoriali attinenti a quelli della Società;
- (v) la diversità in relazione **all'età** non è considerata un aspetto importante da tenere in considerazione dal momento che la composizione del Collegio Sindacale con un mix di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari consente già una bilanciata pluralità di prospettive.

3. MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA POLITICA

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

4. MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA E SUO AGGIORNAMENTO

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento della presente Politica mentre il Collegio Sindacale è responsabile del monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica.

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