



## **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 24 aprile 2018**

# 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**”), 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 12 marzo 2018 e dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2018.

## 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:** 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:** 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:** 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 2010-2013 o Piano 2010-2013:** il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'assemblea della Società del 5 novembre 2010, finalizzato, *inter alia*, 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:** il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'Assemblea di Safilo del 15 aprile 2014, finalizzato, *inter alia*, 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, finalizzato, *inter alia*, all'incentivazione e alla fidelizzazione del *Management* della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

**STAR:** "Short Term Achievement Reward" ovvero 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 sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
  - determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategica, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
  - costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
  - approva la relazione sulla remunerazione;
  - 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:*
- 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, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica sulla remunerazione.
- 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. In data 6 dicembre 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di costituire un Comitato per le Nomine, composto da amministratori non esecutivi in maggioranza 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 ha il compito di:

- 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;
- 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 dagli amministratori delegati e formulando al Consiglio proposte in materia. Il Comitato stabilisce, altresì, i compensi e le remunerazioni sulla base dei Criteri Applicativi 6.C.1. e 6.C.2 del Codice di Autodisciplina. Con riferimento alle stock option ed agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, il Comitato coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e, in particolare (i) esprime suggerimenti sugli obiettivi connessi e sui criteri di valutazione, al fine di allineare correttamente la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con gli interessi a medio-lungo termine degli azionisti e con gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, (ii) formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno, monitorando la concreta attuazione nel tempo dei piani approvati dall'assemblea degli azionisti su proposta del Consiglio di Amministrazione e (iii) monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F.

Il Comitato, inoltre:

- formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna, nonché sui limiti al cumulo degli incarichi e sulle deroghe al divieto di concorrenza ex art. 2390 c.c.;
- propone al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di Amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori indipendenti ed esprime orientamenti al Consiglio di Amministrazione uscente che decida di presentare una propria lista per la nomina dei nuovi Amministratori;
- svolge l'istruttoria sulla predisposizione di eventuali piani per la successione degli Amministratori esecutivi;

- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

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.

La convocazione ha luogo mediante raccomandata a mano e/o e-mail da inviare a ciascuno dei partecipanti con un preavviso di almeno 5 giorni; nei casi di urgenza la convocazione può avvenire con un preavviso minimo di 2 giorni.

Il Comitato, comunque, può validamente deliberare, anche in mancanza di formale convocazione, ove siano presenti tutti i suoi membri.

Le riunioni del Comitato 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.

Alle riunioni del Comitato prende parte il Presidente del Collegio Sindacale, che può designare altro Sindaco effettivo a presenziare in sua vece; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Inoltre, il Presidente, di volta in volta, può invitare a partecipare alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, senza diritto di voto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o soggetti che non ne sono membri, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, nonché esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore funzionamento del Comitato stesso.

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 di almeno la 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. 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 sulla remunerazione per l'esercizio 2018, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 dicembre 2017 su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, si pone in linea di sostanziale continuità con la politica dell'esercizio finanziario precedente.

### **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.

#### **4.1 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 (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.

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 annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sono connessi alla *performance*, su base annua, della Società e/o del Gruppo. 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 Gruppo stabilisce un "tetto" massimo all'incentivo erogabile in caso di superamento degli obiettivi *target*.

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*).

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.

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

- la componente fissa ha generalmente un peso tra il 40% ed il 50% dell'*Annual Total Compensation*;
- l'incentivo STAR (annuale) è pari ad una percentuale della remunerazione annua lorda fissa, di peso fino al 100%, corrispondente ad un *range* tra il 40% ed il 50% circa dell'*Annual Total Compensation*;
- la componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani *equity* legati alle *performance* o *long term bonus*) ha un peso tra il 4% ed il 10% 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 rispetto all'*Annual Total Compensation*.

#### **4.2 Dirigenti con responsabilità strategiche**

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, con riferimento alla componente variabile, gli obiettivi dello STAR per i Dirigenti con Responsabilità Strategica (che non ricoprono la carica di Amministratore Esecutivo) sono stabiliti annualmente 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*, su base

annuale, della Società e/o del Gruppo. Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine 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.

Il Gruppo stabilisce un "tetto" massimo all'incentivo erogabile in caso di superamento degli obiettivi *target*.

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*).

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

- 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 40% 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 4% 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*.

#### **4.3 Amministratori non esecutivi**

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

Si rimanda, per ulteriori dettagli, al successivo Paragrafo 12.

### **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 nell'assegnazione di autovetture aziendali ad uso promiscuo e di alloggi abitativi.

## **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 agli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione della componente variabile a breve termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategica, si rimanda a quanto previsto ai precedenti paragrafi 4.2 e 4.3.

## **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***

Con riferimento ai termini di maturazione dei diritti di cui al Piano 2010-2013, al Piano 2014-2016 e al Piano 2017-2020, si rimanda alle informazioni contenute nei relativi documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-bis del RE e disponibili nel sito internet della Società, nella sezione *Investors Relations - Corporate Governance*.

## **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**

Il Piano 2010-2013, il Piano 2014-2016 e il Piano 2017-2020 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, del Piano di Stock Option 2014-2016 e del Piano di Stock Option 2017-2020, si rinvia integralmente ai documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-bis del RE, disponibili 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 vita, infortuni e malattie, polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability*, rivista nel corso dell'anno 2015, a fronte della responsabilità civile verso terzi a favore degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Gli amministratori non esecutivi sono beneficiari di una polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability* 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, fissata dall'Assemblea del 27 aprile 2015 in Euro 50.000, 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.

### **13. Definizione della politica retributiva**

Le analisi di posizionamento, composizione e in linea generale di competitività della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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**

#### **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, 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.

#### ***(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 2017.

#### ***(f) Altri compensi***

Include le retribuzioni derivanti dalla partecipazione all'Organismo di Vigilanza nonché assegnazioni una tantum per neutralizzare gli effetti fiscali sui benefit.

#### ***(g) Fair value compensi equity***

Indica il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte del Piano 2010-2013, del Piano 2014-2016 e del Piano 2017-2020, stimato secondo i principi contabili internazionali.

**(h) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**

Non prevista.

**2) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

Per tutte le informazioni relative al Piano 2010-2013, al Piano 2014-2016 e al Piano 2017-2020, 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*.

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

Alla chiusura dell'esercizio 2017, era in essere l'originario accordo stipulato dalla Società con l'Amministratore Delegato (sottoscritto in data 15 settembre 2013 e rinnovato in data 18 ottobre 2016) 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 prevedeva la corresponsione di un'indennità, che maturava al verificarsi di talune condizioni aggiuntive, consistente nel seguente "*exit package*": (i) un preavviso di 6 (sei) mesi, durante i quali l'Amministratore Delegato restava 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) la maturazione di entrambi i *long-term bonus* previsti per l'Amministratore Delegato, per un importo complessivo pari a Euro 3.000.000,00 (tremilioni/00), da corrispondersi alle scadenze originariamente previste dal relativo piano di attribuzione.

Si segnala a tal proposito che l'Amministratore Delegato Luisa Delgado ha deciso di rassegnare le dimissioni, con effetto a partire dal 28 febbraio 2018.

Ai sensi dell'accordo stipulato in merito alla cessazione dei rapporti con l'ex Amministratore Delegato, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, del Comitato Parti Correlate e del Collegio Sindacale, e, in linea con la politica di remunerazione attuale, la Società verserà all'ex Amministratore Delegato: (i) a titolo di buona uscita con riferimento alla risoluzione consensuale del suo rapporto di lavoro subordinato, la complessiva somma di Euro 500.000 lordi, da corrispondere subordinatamente al soddisfacimento di determinate condizioni, ivi inclusa la sottoscrizione del Verbale di Conciliazione ai sensi dell'articolo 2113, comma 4, del codice civile; (ii) a titolo di corrispettivo per l'impegno di non concorrenza e di non sollecitazione del personale assunto dall'ex Amministratore Delegato per un periodo di sei mesi, Euro 200.000, da corrispondersi in quattro rate di cui l'ultima a

dicembre 2018; (iii) a titolo di corrispettivo transattivo, la complessiva somma di Euro 300.000 lordi, di cui Euro 280.000 relativi agli incarichi societari ed Euro 20.000 in relazione al rapporto di lavoro, da corrispondersi subordinatamente al soddisfacimento delle suddette condizioni. L'ex Amministratore Delegato manterrà le *stock-options* già maturate alla data di efficacia dello scioglimento del rapporto (i.e. n. 70.000 stock-options) ed i seguenti benefits non monetari: (i) macchina aziendale per un mese; (ii) appartamento per dieci mesi e (iii) copertura assicurativa sino al 31 dicembre 2018.

Con specifico riguardo all'obbligo di non concorrenza, l'ex Amministratore Delegato si è impegnata a non svolgere sotto qualsiasi forma qualsiasi attività nell'ambito del settore di business in concorrenza (i.e. design, produzione e distribuzione di montature da vista, occhiali da sole e occhiali sportivi) ovvero in favore di imprese concorrenti, in Italia, Francia, Austria, Germania, Giappone, Stati Uniti d'America, Cina e Svizzera.

Alla chiusura dell'esercizio 2017 (e ad eccezione di quanto sopra indicato) 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*") ovvero che preveda la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto; non vi sono altresì accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto su diritti assegnati nell'ambito del Piano di Stock Option 2010-2013, del Piano di Stock Option 2014-2016 e del Piano di Stock Option 2017-2020, si rinvia integralmente ai documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-*bis* del RE, disponibili 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**

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri 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>ROBERT BRAM POLET</b>	<b>Presidente CdA Safilo Group S.p.A. (sino al 26/04/2017) e Consigliere</b>	ANNO 2017	Approvazione Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				73.333	15.000					88.333		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				73.333	15.000					88.333		
<b>LUISA DEPLAZES DE ANDRADE DELGADO</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	ANNO 2017	Approvazione Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				650.000				88.639	69.657	808.296	37.050	
(II) Compensi da controllate e collegate				150.000						150.000		
(III) Totale				800.000				88.639	69.657	958.296	37.050	
<b>JEFFREY ALAN COLE</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2017	Approvazione Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	21.000					71.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	21.000					71.000		
<b>MELCHERT FRANS GROOT</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2017	Approvazione Bilancio 2017									

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	15.000					65.000		
<b>MARCO JESI</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2017	Approvazione Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	25.000					75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	25.000					75.000		
<b>EUGENIO RAZELLI</b>	<b>Presidente CdA Safilo Group S.p.A. dal 26/04/2017 e Consigliere</b>	ANNO 2017	Approvazione Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				216.667	14.000				3.333	234.000	13.819	
(II) Compensi da controllate e collegate									3.333	3.333		
(III) Totale				216.667	14.000				6.666	237.333	13.819	
<b>INES MAZZILLI</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2017	Approvazione Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	38.000				6.667	94.667		
(II) Compensi da controllate e collegate									16.667	16.667		
(III) Totale				50.000	38.000				23.334	111.334		
<b>GUIDO GUZZETTI</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2017	Approvazione Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	25.000					75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	25.000					75.000		

(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>1</b>	<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	ANNO 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				438.431		23.513		12.611	3.082	477.637	11.055	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				438.431		23.513		12.611	3.082	477.637	11.055	
<b>PAOLO NICOLAI</b>	<b>Presidente Collegio sindacale</b>	ANNO 2017	Approvazione Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (Q1 2017 mandato 2014-2016)				19.000						19.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				19.000						19.000		
(III) Totale				38.000						38.000		
<b>CARMEN PEZZUTO</b>	<b>Presidente Collegio sindacale</b>	ANNO 2017	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 2017	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		
<b>BETTINA SOLIMANDO</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	ANNO 2017	Approvazione Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000						38.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000						50.000		
(III) Totale				88.000						88.000		

**TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri 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
Luisa Deplazes de Andrade Delgado	Amministratore e Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2014-2016 (Ass 15/04/2015)	230.000	12,32	Dal 31/12/2016 <sup>1</sup> al 31/05/2024										90.000	140.000	20.467
		Piano 2017-2020 (Ass 26/04/2017)				60.000	6,54	Dal 31/12/2019 <sup>2</sup> al 31/05/2025	65.197	CRN 14.03.2017 CdA 27.04.2017	6,54					60.000	16.582
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			230.000			60.000			65.197						90.000	200.000	37.049
EUGENIO RAZELLI	Presidente CdA Safilo Group S.p.A. dal 26/04/2017 e Consigliere																

<sup>1</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2016

<sup>2</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2019

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
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017-2020 (Ass 26/04/2017)				50.000	6,54	Dal 31/12/2019 <sup>3</sup> al 31/05/2025	54.331	CdA 27.04.2017	6,54					50.000	13.819
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						50.000			54.331							50.000	13.819
<b>1</b>	<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2014-2016 (Ass 15/04/2015)	110.000	11,72	Dal 31/12/2016 <sup>4</sup> al 31/05/2024										75.000	35.000	
		Piano 2017-2020 (Ass 26/04/2017)				40.000	6,54	Dal 31/12/2019 <sup>5</sup> al 31/05/2025	43.465	CRN 14.03.2017 CdA 27.04.2017	6,54					40.000	11.055
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			110.000			40.000			43.465						75.000	75.000	11.055

<sup>3</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2019

<sup>4</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2016

<sup>5</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2019

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri 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>Luisa Deplazes de Andrade Delgado</b>	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									
<b>1</b>	Dirigenti con responsabilità strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate			23.513						
(III) Totale			23.513						

**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.	-	-	-	-
Luisa Deplazes de Andrade Delgado	Amministratore Delegato	SAFILO GROUP S.p.A.	38.008	-	-	38.008
Jeffrey A. Cole	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	3.250	-	-	3.250
Melchert Frans Groot	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Guido Guzzetti	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Marco Jesi	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Ines Mazzilli	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 degli altri 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.	5.000	5.000	-	10.000