



**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 27 aprile 2023

1. Introduzione

Il presente documento (di seguito, la “**Relazione**”) è stato approvato da ultimo in data 9 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione di Safilo Group S.p.A. (la “**Società**” o “**Safilo**”) su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ed è stato predisposto ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (“**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (“**RE**”). La politica in materia di remunerazione è stata predisposta in coerenza alle raccomandazioni, da ultimo, del Codice di Corporate Governance per le società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance istituito presso Borsa Italiana S.p.A. nella versione di gennaio 2020 (il “**Codice di Corporate Governance**” o “**Codice 2020**” o “**Codice**”), versione adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 dicembre 2020.

La Relazione risulta suddivisa in due sezioni:

- la Sezione I della Relazione illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (la “**Politica**”), e (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa.
- la Sezione II della Relazione fornisce una rappresentazione delle singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché un’analitica rappresentazione dei compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio 2022, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate. La Sezione II, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Come richiesto dall’art. 123-ter, comma 4 lettera b-bis) TUF la Relazione illustra come la Società abbia tenuto conto del voto espresso l’anno precedente sulla suddetta Sezione II.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto dell’Assemblea dei soci convocata, ai sensi dell’art. 2364 del Codice Civile per l’approvazione del bilancio di esercizio 2022, il 27 aprile 2023, alle ore 10:00, in unica convocazione.

Ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-bis e 3-ter, del TUF, l’Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione, mentre ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, del TUF è tenuta a esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione II della Relazione. A tal fine, in base all’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet www.safilogroup.com, sezione Governance/Assemblea degli Azionisti 2023, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea.

Il presente documento è reso disponibile nella sede sociale, sul sito internet della Società (www.safilogroup.it, Sezione Governance/Assemblea Degli Azionisti 2023) e presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “1Info” al sito www.1info.it.

2. Definizioni

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

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

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

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Top Management: i dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo Safilo.

ESG: è l'acronimo di Environmental, Social and Governance e si riferisce a tre fattori centrali nella misurazione della sostenibilità di un investimento.

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

Management: l'insieme dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

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

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

EXECUTIVE SUMMARY – Politica di Remunerazione 2023

Fermo quanto più in dettaglio riportato nell'ambito della Sezione I, nella seguente tabella viene riportata, a fini meramente illustrativi, una sintesi dei principali elementi della Politica di Remunerazione 2023.

Elemento retributivo	Caratteristiche / Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %	Riferimenti di pagina
Retribuzione Fissa	Componente retributiva definita in modo congruo rispetto, a seconda dei casi, alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite.	È definita sulla base del posizionamento derivante dal confronto con il mercato di riferimento.	AD: v. par. 6.1 DRS: v. par. 6.2	Pag. 12 Pag. 16
Retribuzione Variabile di Breve Termine	Componente retributiva definita entro limiti massimi predeterminati e finalizzata alla remunerazione delle performance attese nel breve termine (un anno).	AD: Obiettivi di performance: 1) Obiettivi Economico - Finanziari (peso complessivo 90%) 2) Obiettivi Strategici non finanziari (peso 10%) DRS: Obiettivi di performance: 1) Obiettivi economico - finanziari (peso 95%) 2) Obiettivi Strategici (peso 95%)	AD: v. par. 6.1 DRS: v. par. 6.2	Pag. 12-13 Pag. 16-17
Retribuzione Variabile di Breve Termine	Componente retributiva definita con	Piani di Stock Option: Piano 2017-2020 e Piano 2020-2022	AD: v. par. 6.1 DRS: v. par. 6.2	Pag. 13-15 Pag. 17

Lungo Termine	l'obiettivo di allineare gli interessi degli azionisti e la creazione di valore nel lungo termine.	Nuovo <i>Stock Option Plan</i> (da sottoporre all'approvazione dell'assemblea degli azionisti del 27 aprile 2023) <i>Long term monetary Incentive Plan</i>		
<i>Severance</i>	Indennità di fine carica o di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza.	Indennità di fine carica / rapporto <ul style="list-style-type: none"> • AD: Revoca della carica senza giusta causa; mancato rinnovo dalla carica; dimissioni in determinate circostanze DRS: Nessun accordo paracadute attualmente già in essere possibilità di riconoscere <i>Severance</i> alla cessazione del rapporto nei limiti previsti dalla Politica Patto di non concorrenza • AD: Durata: 1 anno post cessazione Territorio: Italia, Francia, Stati Uniti e Svizzera • DRS: Nessun patto di non concorrenza attualmente già in essere – possibilità di stipularne nei limiti previsti dalla Politica 	Indennità di fine carica / rapporto AD e DRS: v. par. 14 Corrispettivi per patti di non concorrenza AD e DRS: v. par. 14	Pag. 21-23

SEZIONE I

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

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

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

a) *L'Assemblea dei soci:*

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

b) *Il Consiglio di Amministrazione:*

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

c) *L'Amministratore Delegato:*

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

d) *Il Collegio Sindacale:*

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

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

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

2. Comitato per la Remunerazione e le Nomine

2.1 Composizione

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

- Cinzia Morelli-Verhoog: amministratore indipendente (Presidente);
- Jeffrey Alan Cole: amministratore non esecutivo;
- Irene Boni: amministratore indipendente.

2.2 Competenze

Il Comitato ha il compito di supportare le valutazioni e decisioni del Consiglio di Amministrazione, con funzioni istruttorie, propositive e consultive, sia con riferimento alle tematiche remunerative sia con riferimento alle tematiche relative alle nomine, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance delle società quotate, nell'edizione di tempo in tempo in vigore.

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

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione degli amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e del *Top Management*;
- 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;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *Top Management*;
- con riferimento alle stock option ed agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni a favore di amministratori esecutivi e *Top Management*, presentare al Consiglio di

Amministrazione raccomandazioni in relazione al loro utilizzo e a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione.

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 due volte l'anno, nonché in ogni caso in cui ne facciano richiesta il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel corso del 2022, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine si è riunito 2 volte, con una durata media di 1 ora e 17 minuti circa per riunione. La presenza media dei membri del Comitato alle riunioni è stata del 100%.

Nel corso del 2023 si sono svolte 2 riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine il 13 gennaio 2023 e il 17 febbraio 2023. Le ulteriori riunioni del suindicato Comitato, che si terranno nel corso del 2023, non sono state ancora puntualmente definite.

In conformità a quanto stabilito dal Codice, il Regolamento del suddetto Comitato stabilisce che 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 per la Remunerazione e le Nomine, tra le attività svolte nel corso dell'Esercizio, con specifico riferimento alle tematiche remunerative, ha espresso il proprio parere e/o formulato proposte su:

- i. l'assegnazione degli obiettivi di performance per l'Amministratore Delegato nell'ambito del Short Term Achievement Reward Programme (STAR), verificando il raggiungimento dei relativi obiettivi;
- ii. le valutazioni e le analisi in merito ad un nuovo piano di stock option;
- iii. le valutazioni in relazione alle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nella lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance del 26 gennaio 2023;
- iv. la Politica per la remunerazione 2023 dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché la deroga a tale politica nel rispetto le disposizioni dello stesso;
- v. l'adeguatezza, la coerenza complessiva e l'effettiva applicazione della stessa politica di remunerazione.

3. Esperti indipendenti

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

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

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

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

In particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico, parametrato alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto e alle responsabilità attribuite, è finalizzato, *inter alia*, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione o di squilibrio ingiustificato.

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

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

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

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

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

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

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

- i. definizione di limiti per le componenti variabili;
- ii. determinazione della componente fissa 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* sono:
 - a. prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della Società;
 - b. misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
 - c. realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
 - d. definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica;
 - e. finalizzati a promuovere il successo sostenibile;
- iv. creazione di un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscano la corresponsione di diversi livelli di premi legati a conseguimenti parziali, totali ovvero al superamento degli obiettivi;
- v. previsione di livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

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

Al fine di garantire il continuo confronto con gli azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della Politica di Remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze presenti e future, la presente Politica ha durata annuale e verrà seguita per almeno il prossimo esercizio (2023).

in merito ai compensi corrisposti, la politica retributiva prevede un monitoraggio delle tendenze di mercato con particolare riferimento alle prassi in tema di remunerazioni. Il confronto con il mercato è realizzato utilizzando analisi elaborate da società indipendenti specializzate in materia o attraverso lo studio e le analisi delle informazioni presenti sul mercato. Tale attività di *benchmarking* è utile per valutare la competitività dei pacchetti retributivi offerti al fine di attrarre e fidelizzare le persone di maggior talento sul mercato. La presente Politica di Remunerazione è in linea con quelle degli anni precedenti, si segnala che rispetto alla versione approvata dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2022, è stata oggetto di revisione da parte della Società esclusivamente con riferimento all'inclusione di obiettivi di performance ESG nella componente variabile a breve termine della remunerazione dei Dirigenti a Responsabilità Strategica. Inoltre, è stato sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci del 27 aprile 2023 il Nuovo Piano di Stock Option, i cui dettagli sono forniti al paragrafo 6.

6. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

6.1 Amministratore Delegato

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

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

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

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

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine del 17 febbraio 2023, ha proposto all'Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 27 aprile 2023, l'adozione di un nuovo piano di remunerazione basato su azioni (Stock Option), come meglio nel proseguo descritto, che vedrà tra i beneficiari, tra l'altro, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

a. Componente fissa

Con riferimento alla componente fissa dell'Amministratore Delegato questa è definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite e comprende:

- i. l'emolumento lordo annuo - in qualità di componente del Consiglio di Amministrazione;
- ii. l'emolumento lordo annuo - in relazione alla carica di Amministratore Delegato;
- iii. l'emolumento lordo annuo - in qualità di dirigente.

I dettagli relativi agli importi corrisposti nell'esercizio 2022 all'Amministratore Delegato sono contenuti nella Sezione II della Relazione sulla Remunerazione.

b. Componente variabile a breve termine

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

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

Il valore effettivo da corrispondere è determinato in base al livello di raggiungimento di tali obiettivi.

In particolare, gli obiettivi di tipo finanziario (90%) sono costituiti dal raggiungimento di determinati livelli di vendite nette (30%) e Ebitda *adjusted* (60%) mentre gli obiettivi di natura non finanziaria (10%), sono costituiti da obiettivi quantitativi e qualitativi legati all'attuazione delle iniziative di sostenibilità per l'esercizio 2023 relativamente alle tematiche di *planet* (emissioni CO2) e *product* (modelli sostenibili).

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

In relazione agli obiettivi finanziari, il *payout* varia a seconda del raggiungimento di un livello minimo, *target* o massimo dell'obiettivo. Al di sotto del livello minimo, il relativo *payout* non matura; a partire dal livello minimo, il *payout* viene incrementato, in modo proporzionale, fino al 25% in caso di *performance* comprese tra il livello *target* e il livello massimo.

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

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

c. Componente variabile a medio-lungo termine

La componente di lungo termine della remunerazione variabile include diversi piani di incentivazione, già approvati nell'ambito delle precedenti politiche retributive della Società (nonché, nel caso dei piani basati su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-bis TUF). A questi (il cui periodo di *vesting* è già terminato ovvero è prossimo a concludersi), si aggiunge il Nuovo Piano di Stock Option, sottoposto ad approvazione della prossima Assembla del 27 aprile 2023, come di seguito descritto.

In particolare, sono in corso di: (i) periodo di esercizio, il Piano di Stock Option (2017-2020) ii) periodo di *vesting*, il Piano di Stock Option (2020-2022), che ricomprende tra i beneficiari anche l'Amministratore Delegato, nonché (iii) un piano monetario di lungo termine (il *Long Term Monetary Incentive Plan*), mentre la Società adotterà, in occasione dell'approvazione della presente Politica, anche (iv) un nuovo piano di remunerazione basato su azioni (*Stock Option*) come di seguito descritto.

Piani di incentivazione a lungo termine già approvati e attualmente in fase di esecuzione

Piani di *Stock Option*

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

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

Long Term Monetary Incentive Plan

All'Amministratore Delegato è stato assegnato un piano di incentivazione monetaria di lungo termine ("LTIP") della durata di 3 anni (periodo gennaio 2021 – dicembre 2023) legato a determinati obiettivi di vendite nette di Gruppo e Ebitda *adjusted* di Gruppo nel 2022 e 2023. Il Pagamento LTIP verrà corrisposto in due rate: (i) 25% entro il mese di aprile 2023 sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2022 approvati dal Consiglio di Amministrazione ("Primo Cash Payout"); e (ii) 75% entro il mese di aprile 2024 sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2023 approvati dal Consiglio di Amministrazione ("Secondo Cash Payout").

Il pagamento del Primo e del Secondo Cash Payout è subordinato (i) al raggiungimento degli identificati obiettivi di Gruppo; e (ii) alla sussistenza del rapporto di Amministratore Delegato di Safilo Group al momento in cui il Primo e il Secondo Cash Payout diventino dovuti e pagabili (fermo restando quando previsto al successivo Paragrafo 14).

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

Relativamente al "Primo Cash Payout", il Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2023 ha approvato i risultati relativi all'esercizio 2022: gli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato sono risultati entrambi raggiunti al livello massimo e, di conseguenza, questa prima tranche sarà interamente corrisposta a livello massimo, entro i termini stabiliti.

Nuovo piano di incentivazione a lungo termine sottoposto ad approvazione dell'Assemblea del 27 aprile 2023

Il Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione del 17 febbraio 2023, ha proposto all'Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 27 aprile 2023 di adottare un piano di fidelizzazione e incentivazione "Stock Option Plan 2023-2025 di Safilo Group S.p.A. e Safilo S.p.A.", da attuarsi mediante assegnazione gratuita di massime n. 22.000.000 opzioni valide per l'assegnazione di massime n. 22.000.000 azioni ordinarie, nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria ogni n. 1 (una) opzione assegnata ed esercitata secondo i termini e le modalità stabilite nel Nuovo Piano di Stock Option.

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

Le opzioni saranno assegnate gratuitamente e in non più di tre *tranches* (i) ad amministratori esecutivi che siano anche dipendenti e (ii) ad altri dipendenti della Società e/o di altre società del Gruppo Safilo da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta

dell'Amministratore Delegato della Società, previa consultazione con il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, ovvero su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine nel caso in cui il beneficiario sia l'Amministratore Delegato, prendendo in considerazione la capacità individuale di ciascuno di essi di incidere significativamente sui risultati del Gruppo e/o comunque soggetti che siano insindacabilmente e discrezionalmente ritenuti meritevoli, di essere beneficiari di piani di incentivazione ai fini del perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

I diritti dei beneficiari saranno soddisfatti dalla Società o da Safilo S.p.A., a seconda dei casi, tramite:

- azioni ordinarie di nuova emissione della Società, prive di valore nominale, rivenienti da un'emissione a pagamento, di massime numero 11.000.000 azioni ordinarie Safilo Group prive di valore nominale, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, del codice civile, sottoposta all'approvazione dell'odierna assemblea in sede straordinaria;
- le azioni della Società, che saranno acquistate da Safilo S.p.A. sul mercato, anche al servizio del Nuovo Piano di Stock Option, sulla base dell'autorizzazione rilasciata dall'assemblea di Safilo S.p.A., ai sensi dell'art. 2359-bis codice civile, delle disposizioni del TUF, del Regolamento Emittenti e delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Il Nuovo Piano di Stock Option si sviluppa su un orizzonte temporale complessivo di circa 10 anni (2023-2033): tale intervallo è stato giudicato quello maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi di fidelizzazione e incentivazione prefissati e a focalizzare l'attenzione dei beneficiari sui fattori di successo strategico a medio-lungo termine del Gruppo.

d. Bonus eccezionali e altri compensi

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Comitato, può attribuire all'Amministratore Delegato 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 all'Amministratore Delegato per altre eventuali particolari cariche conferite in Consigli di Amministrazione di società controllate.

e. Proporzioni delle componenti della 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 40% ed il 50% della somma della retribuzione fissa e della massima retribuzione variabile annuale;
- lo STAR è pari ad una percentuale della remunerazione annua lorda fissa, di peso fino al 125%, corrispondente ad un *range* tra il 50% ed il 60% circa della somma della retribuzione fissa e della massima retribuzione variabile annuale.

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

La componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (cash e piani equity) pesa approssimativamente tra il 55% e il 65% della somma delle componenti variabili (massima retribuzione STAR e massima componente variabile a medio-lungo termine), corrispondente ad un range compreso tra circa il 35% e il 50% dell'*Annual Total Compensation*.

6.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

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

a. Componente fissa

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

b. Componente variabile a breve termine

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

In particolare, gli obiettivi di tipo finanziario (95%) sono costituiti dal raggiungimento di determinati livelli di vendite nette (25%), Ebitda *adjusted* (60%), *free cash flow* (10%), mentre gli obiettivi di natura non finanziaria (5%), sono costituiti da obiettivi quantitativi e qualitativi legati all'attuazione delle iniziative di sostenibilità per l'esercizio 2023 relativamente alle tematiche di planet (emissioni CO2) e product (modelli sostenibili).

Il livello del *payout* varia in funzione del raggiungimento di un livello minimo, di *target* o massimo, da valutarsi separatamente per ciascun obiettivo (pertanto, il mancato raggiungimento di un *target* non preclude l'erogazione della quota parte di STAR in caso di raggiungimento degli altri). Al di sotto del livello minimo non maturano le relative quote di *payout*; a partire dal livello minimo, il *payout* è incrementato, in modo proporzionale, fino al 25% in caso di *performance* comprese tra il *target* e il livello massimo.

Il *payout* STAR risultante dell'effettivo livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati è aumentato o diminuito del 10% attraverso l'applicazione di un moltiplicatore, legato al

raggiungimento di un livello di Ebit *adjusted*; se inferiore ad un livello minimo predefinito, sarà applicato un moltiplicatore negativo (-10%), se superiore ad un livello massimo predefinito, sarà applicato un moltiplicatore positivo (+10%).

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

c. Componente variabile a medio-lungo termine

Come per l'Amministratore Delegato, anche la componente di lungo termine della remunerazione variabile dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche include diversi piani di incentivazione, già approvati nell'ambito delle precedenti politiche retributive della Società ai quali si aggiunge il Nuovo Piano di Stock Option sottoposto ad approvazione della prossima Assemblea del 27 aprile 2023, come sopra descritto per lo stesso Amministratore Delegato.

Piani di incentivazione a lungo termine già approvati e attualmente in fase di esecuzione

Piani di Stock Option

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

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

Long Term Monetary Incentive Plan

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche potrebbe includere anche una componente variabile a medio-lungo termine nella forma di *long-term bonus*.

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, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Nuovo piano di incentivazione a lungo termine sottoposto ad approvazione dell'Assemblea del 27 aprile 2023

Con riferimento al Nuovo Piano di Stock Option, si rinvia a quanto descritto per l'Amministratore Delegato. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiari del piano verranno individuati dall'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato.

d. 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.

e. Proporzione delle componenti della 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 55% ed il 65% della somma della retribuzione fissa e della massima retribuzione 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 35% ed il 45% circa della somma della retribuzione fissa e della massima retribuzione variabile annuale.

La componente variabile a medio-lungo termine annualizzata rappresentata da piani basati su azioni viene valorizzata annualmente sulla base delle *performance* aziendali e dell'andamento del titolo sul mercato azionario.

6.3 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.

7. Remunerazione del Collegio Sindacale

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

8. Politica relativa a benefici non monetari

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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.

9. Descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Con riferimento agli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si rimanda a quanto previsto al precedente paragrafo 6.

10. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari, alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione e misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi

Con riferimento agli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si rimanda a quanto previsto al precedente paragrafo 6.

11. Contributo della politica sulla remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società

La Politica, ed in particolare la Politica in materia di componenti variabili, 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, essendo gli obiettivi assegnati collegati alla strategia riflessa nel piano industriale pluriennale. 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.

12. 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* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*claw-back*")

Con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, approvati dall'Assemblea degli azionisti rispettivamente del 26 aprile 2017 ("Piano di Stock Option 2017-2020") e del 28 aprile 2020 ("Piano di Stock Option 2020-2022"), gli stessi prevedono adeguati periodi di maturazione del diritto (*vesting period*) e di esercizio a delle opzioni attribuite,

come descritti nelle precedenti politiche retributive della Società e nei documenti informativi dei piani.

Nuovo Piano di Stock Option

Con riferimento al piano di incentivazione basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, Piano di Stock Option 2023-2025, il Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione del 17 febbraio 2023, ha proposto all'Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 27 aprile 2023 di adottare il piano di Stock Option.

Anche per il nuovo piano di Stock Option, la Politica prevede che esso contempli adeguati periodi di maturazione del diritto (*vesting period*) e di esercizio a delle opzioni attribuite.

In relazione alle componenti variabili della remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche avviate a partire dal corrente esercizio, non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile né è prevista l'adozione di un meccanismo di *claw-back*.

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

Nel Nuovo Piano di Stock Option, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti del prossimo 27 aprile 2023 sono inserite delle previsioni per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

In particolare, l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società dovranno detenere in via continuativa un numero di azioni pari al 10% delle opzioni assegnate (le "Azioni Rilevanti") per un periodo di tempo di durata variabile a seconda della data di esercizio delle opzioni relative a ciascuna *tranche* ai sensi del regolamento del piano, salvo il caso di cessazione del rapporto con la Società come di seguito specificato. In particolare, il periodo di *lock-up* scadrà decorsi 24 mesi dalla prima data in cui le opzioni diventano esercitabili.

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

14. 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.

I contratti di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stipulati a tempo indeterminato, e prevedono un preavviso tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mesi (a seconda dell'anzianità di servizio) nel caso di interruzione del rapporto ad opera della Società (termini ridotti di un terzo nel caso di interruzione del rapporto ad opera del soggetto dimissionario).

Ad integrazione della disciplina prevista *ex lege* e/o dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti, la Società può stipulare con i 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 su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato.

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

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

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

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 bonus maturato nell'anno precedente; e
- ii. un ammontare corrispondente alla somma di:
 - (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.

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.

In data 11 marzo 2021 la Società e l'attuale Amministratore Delegato Angelo Trocchia hanno sottoscritto un *addendum* all'accordo del 16 febbraio 2018 che prevede la partecipazione di Angelo Trocchia al piano LTIP. Con riferimento a tale piano, l'*addendum* prevede che in caso di cessazione anticipata dalla carica:

- (x) ad iniziativa della Società senza giusta causa ovvero (y) ad iniziativa dell'Amministratore Delegato per giusta causa prima che il Primo Cash Payout sia dovuto e pagato, l'Amministratore Delegato avrà diritto, subordinatamente al soddisfacimento di alcune condizioni (le "**Condizioni**"), al Primo Cash Payout in proporzione alla effettiva durata in carica nell'esercizio 2022; mentre il Secondo Cash Payout non sarà dovuto;
- (x) ad iniziativa della Società senza giusta causa ovvero (y) ad iniziativa dell'Amministratore Delegato per giusta causa prima che il Secondo Cash Payout sia dovuto e pagato, l'Amministratore Delegato avrà diritto, subordinatamente al soddisfacimento delle Condizioni, al Secondo Cash Payout in proporzione alla effettiva durata della carica nell'esercizio 2023;

- per “Condizioni” si intende (x) il raggiungimento degli identificati obiettivi di Gruppo, e (y) la sottoscrizione di accordo conciliativo contenente ogni più ampia rinuncia dell’Amministratore Delegato in relazione all’LTIP;
- in qualsiasi altro caso di cessazione anticipata dalla carica, verrà meno ogni diritto ed attribuzione ai sensi dell’LTIP.

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

Il pacchetto retributivo dell’Amministratore Delegato e dei 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.

16. 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 rappresentata unicamente dalla componente fissa annua lorda deliberata 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.

Per i compensi corrisposti agli amministratori indipendenti nel corso dell’esercizio 2022 si rinvia a quanto indicato nella Sezione II della Relazione sulla Remunerazione.

17. Definizione della politica retributiva

Al fine di definire correttamente la Politica di Remunerazione e fissare il pacchetto retributivo, fisso e variabile (di breve e lungo termine), *cash* o *equity* dell’Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategica nonché delle figure apicali, la Società, con il supporto di consulenti specializzati svolge periodicamente un’analisi di *benchmark* retributivo, prendendo in considerazione un campione di aziende considerate idonee al confronto sia in termini quantitativi che qualitativi tra cui, a titolo esemplificativo: tipologia e specificità del *business*, dimensioni economiche gestite, numero di dipendenti, presenza sul mercato internazionale, presenza sul mercato borsistico.

Il *benchmark* viene condotto prendendo in considerazione un campione di aziende che prevedono un modello di governance paragonabile a quello di Safilo e/o appartenenti al segmento STAR, escludendo le società del settore finanziario. Il *panel* di aziende viene modulato ed aggiornato in funzione dell'analisi della componente retributiva e del *paymix*, al fine di assicurare la consistenza del *benchmark* stesso.

18. Elementi della politica ai quali è possibile derogare

Come previsto dall'art. 123-ter del TUF la Società attribuisce compensi in conformità con la Politica di Remunerazione; tuttavia in presenza di circostanze eccezionali – così come definite anche alla luce della applicabile disciplina di riferimento ovvero sia quelle situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato – la Società può temporaneamente derogare alla Politica.

In conformità con la normativa applicabile, l'individuazione di tali circostanze eccezionali è rimessa alla Società che dovrà verificare, in caso di accadimento, l'idoneità di una data situazione a rientrare nella definizione di circostanze eccezionali indicata dalla Direttiva e dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF.

La Società individua ex ante a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, fattispecie di circostanze che possono qualificarsi come eccezionali ai sensi del richiamato articolo del TUF: l'esigenza di attrarre e/o trattenerne in un mercato concorrenziale figure manageriali chiave, l'esigenza di incentivare tali figure rispetto a specifici obiettivi nonché a circostanze eccezionali e imprevedibili che potranno impattare nel mercato di riferimento della Società, variazioni del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica.

Tali modifiche potranno interessare, tra l'altro e ad esempio, la concessione di un bonus *una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale chiave o la revisione della retribuzione di una figura manageriale chiave, l'introduzione di nuovi sistemi incentivanti o la modifica dei sistemi incentivanti previsti nella presente Politica (quali la modifica degli obiettivi sottesi ai piani di incentivazione e il relativo peso), la modifica della proporzione delle componenti fisse e variabili nell'ambito della retribuzione complessiva ovvero la modifica delle previsioni di c.d. "severance".

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

SEZIONE II

Parte I

1) Descrizione delle voci che compongono la remunerazione

Nella presente Parte I si fornisce la descrizione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, erogate in conformità con la politica di remunerazione per l'esercizio 2022.

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

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

(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.

Per l'Amministratore Delegato e il Dirigente con Responsabilità Strategiche, il compenso di natura fissa rappresenta, rispettivamente, il 26% e il 60% della somma della presente voce, della voce (c) "Bonus e altri incentivi" e della voce (h) "Fair value compensi equity".

(b) Compensi per la partecipazione ai Comitati

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

(c) Bonus e altri incentivi

Include la parte a breve termine delle componenti variabili dell'Amministratore Delegato, del Consigliere Katia Buja (nel suo ruolo di dirigente di Safilo Group) e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche se non ancora corrisposta nel corso dell'anno, per obiettivi raggiunti nell'anno secondo lo STAR. Il *payout* dello STAR corrisponde, in ogni caso, ad un *payout* superiore al livello *target*, dovuto al superamento degli obiettivi finanziari e al calcolo del moltiplicatore positivo, ove applicabile.

Include anche la quota 2023 del piano di incentivazione monetario triennale dell'Amministratore Delegato.

Si omette l'informativa relativa agli obiettivi assegnati, in quanto riferita a dati previsionali non pubblicati.

(d) Partecipazione agli utili

Non prevista.

(e) Benefici non monetari

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

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

Non prevista.

(g) Altri compensi

La voce include anche 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 2020-2022, stimato secondo i principi contabili internazionali.

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

2) Deroga alla politica di remunerazione dell'esercizio 2022

Nel corso dell'esercizio 2022, non sono state approvate deroghe alla Politica di Remunerazione.

3) Informazioni di confronto

La remunerazione annua totale di consiglieri e sindaci è sostanzialmente invariata nel triennio 2020-2022. La maggior parte delle variazioni presenti, relative non alla remunerazione annua

definita ma al compenso effettivamente percepito nell'anno di competenza, sono da ricondurre alle modifiche nella composizione del Consiglio di Amministrazione e, in particolare, nelle cariche di presidente e/o membro dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione, con conseguente pagamento pro quota dei compensi annui previsti.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2021 ha approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, una revisione della *Total Annual Compensation* dell'Amministratore Delegato. Le variazioni principali sono:

- La quota del compenso fisso relativo alla carica di Amministratore Delegato è stata aumentata di 50.000 euro su base annua.
- L'incentivo STAR potenziale è stato aumentato a partire dall'esercizio 2021, riflettendo il nuovo pacchetto di remunerazione fissa annua lorda.

Per l'esercizio 2022, il *bonus* STAR è stato corrisposto al di sopra del livello target, a seguito del superamento del livello target per gli obiettivi assegnati.

Per l'esercizio 2021 lo stesso è stato corrisposto al livello massimo, a seguito del superamento del livello massimo definito per gli obiettivi assegnati.

Per l'esercizio 2020 lo stesso non è stato corrisposto e, a parziale compensazione, è stato concesso un *bonus* straordinario pari al 60% del potenziale bonus STAR, finalizzato a premiare lo sforzo straordinario del *Management* nel contesto della pandemia Covid-19 e subordinato al raggiungimento di un livello predefinito di Ebitda *adjusted* nel secondo semestre.

- Nel pacchetto retributivo complessivo è stato inserito un *bonus* di incentivazione a lungo termine della durata di 3 anni, per il periodo di riferimento gennaio 2021-dicembre 2023, legato al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti, da corrispondere in due rate, la prima nel 2023 e la seconda nel 2024. La prima rata, essendo stati raggiunti a livello massimo gli obiettivi assegnati per l'esercizio 2022, sarà corrisposta secondo i termini definiti (entro Aprile 2023).

La *Total Annual Compensation* del Dirigente con Responsabilità Strategiche è sostanzialmente invariata nel triennio 2020-2022. Le variazioni, relative non alla retribuzione annua fissata ma a quella effettivamente percepita nell'anno di competenza, sono dovute a due fenomeni:

- Per l'esercizio 2022, il *bonus* STAR è stato corrisposto al di sopra del livello target, a seguito del superamento del livello target per gli obiettivi assegnati. Per l'esercizio 2021, il *bonus* STAR è stato, invece, corrisposto al livello massimo, a seguito del superamento del livello massimo per gli obiettivi assegnati.

Per l'esercizio 2020 lo stesso non è stato corrisposto e, a parziale compensazione, è stato concesso un *bonus* straordinario pari al 60% del potenziale bonus STAR, finalizzato a premiare lo sforzo straordinario del *Management* nel contesto della pandemia Covid-19 e subordinato al raggiungimento di un livello predefinito di Ebitda *adjusted* nel secondo semestre.

- Nell'esercizio 2021 è stato riconosciuto un *bonus* straordinario connesso ad attività straordinarie.

La retribuzione media dei dipendenti riflette un aumento di circa il 11% per il triennio 2020-2022. Si prega di notare che:

- Per ciascun anno di riferimento, gli adeguamenti obbligatori della base salariale e l'attuazione del processo di revisione di Gruppo, seguendo le *best practice* di mercato, comportano un aumento della remunerazione media e del relativo costo aziendale;
- confrontando gli esercizi 2020 e 2021, si registra nel 2021 una riduzione dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali legati all'emergenza COVID-19, in gran parte utilizzati nel corso del 2020 da molte società del Gruppo, che ha comportato un leggero aumento della retribuzione media e del relativo costo aziendale.
- negli anni 2021 e 2022, la riduzione dovuta alla ristrutturazione della capacità industriale del Gruppo secondo il piano di ristrutturazione del *manufacturing footprint* del Gruppo (con la chiusura dello stabilimento sloveno di Ormoz e la riduzione della forza lavoro nello stabilimento di Longarone), che ha coinvolto principalmente lavoratori degli stabilimenti con salari mediamente bassi, si traduce in un aumento della retribuzione media complessiva.

Con riferimento alla variazione dei risultati della Società nello stesso triennio, si rimanda alle voci di vendite nette e di EBITDA *adjusted* incluse nei relativi bilanci consolidati regolarmente pubblicati ai sensi di legge.

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

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 28 aprile 2022 ha approvato (con voto non vincolante) la Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2021 con n. 305.063.524 voti favorevoli, n. 22.782.397 voti contrari e 3.000 voti astenuti.

Parte II

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

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

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

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

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

Tabella relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
EUGENIO RAZELLI	Presidente CdA e Consigliere	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.000						120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				¹ 120.000						120.000		
ANGELO TROCCHIA	Amministratore Delegato	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				720.000		1.984.167		17.836	83.600	2.805.602	242.917	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				720.000 ²		1.984.167 ³		17.836	83.600	2.805.602	242.917	
ROBERT BRAM POLET	Consigliere	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		
JEFFREY ALAN COLE	Consigliere	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		

¹ Nel suo ruolo di Presidente e componente del Consiglio di Amministrazione.

² In qualità di dirigente della società Safilo Group S.p.A., di Amministratore Delegato e di membro del Consiglio di Amministrazione.

³ Di cui € 984.167 legati allo STAR *payout* e € 1.000.000 come maturazione 2022 del piano di incentivazione triennale di lungo termine. La prima tranche del suddetto piano è liquidata entro i termini stabiliti (Aprile 2023) essendo stati raggiunti gli obiettivi assegnati per l'esercizio 2022 al livello massimo definito

(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				437.985						37.985		
(III) Totale				87.985	515.000					102.985		
MELCHERT FRANS GROOT	Consigliere	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	615.000					65.000		
IRENE BONI	Consigliere	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				750.000	815.000					65.000		
MATTHIEU BRISSET	Consigliere	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	30.000					80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				950.000	1030.000					80.000		

⁴ Nel suo ruolo di *Independent Director* di Privé Goods LLC (USD 40.000 convertiti utilizzando il tasso di cambio medio del 2022).

⁵ In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

⁶ In qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.

⁷ In qualità di membro del Consiglio di Amministrazione.

⁸ In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

⁹ In qualità di membro del Consiglio di Amministrazione.

¹⁰ In qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
CINZIA MORELLI-VERHOOG	Consigliere	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	36.000					86.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	¹¹ 36.000					86.000		
INES MAZZILLI	Consigliere	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	52.000					102.000		
(II) Compensi da controllate e collegate					20.000					20.000		
(III) Totale				50.000	¹² 72.000					122.000		
KATIA BUJA	Consigliere	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000		124.399		9.781	3.204	387.383	9.475	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				¹³ 250.000		124.399		9.781	3.204	387.383	9.475	
1	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	ANNO 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				457.231		261.382		11.481	3.174	733.268	51.509	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				457.231		261.382		11.481	3.174	733.268	51.509	

¹¹ In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

¹² In qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate e membro dell'Organismo di Vigilanza di Safilo Group S.p.A., Safilo S.p.A. e Safilo Industrial S.r.l.

¹³ In qualità di dirigente della società Safilo Group S.p.A. e di membro della Consiglio di Amministrazione.

(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					
CARMEN PEZZUTO	Presidente del Collegio sindacale	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2022									
(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		
BETTINA SOLIMANDO	Sindaco effettivo	ANNO 2022	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000	10.000					48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				60.000						60.000		
(III) Totale				98.000	¹⁴ 10.000					108.000		
ROBERTO PADOVA	Sindaco effettivo	Anno 2022	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000						38.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000	20.000					60.000		
(III) Totale				78.000	¹⁵ 20.000					98.000		

¹⁴ In qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Safilo Group S.p.A..

¹⁵ In qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Safilo S.p.A. e Safilo Industrial S.r.l., in carica dall'11 maggio 2021.

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

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 dell'esercizio
			(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 ¹⁶ (Ass 26/04/2017 ¹⁷)	18221.868	190,676	Dal 31/12/2021 ²⁰ al 31/05/2027											221.868	-
		Piano 2020-2022 ²¹ (Ass 28/04/2020)	221.109.338	230,631	Dal 31/12/2022 ²⁴ al 30/06/2028											1.109.338	82.673

¹⁶ Il Piano non include (i) la prima tranches in quanto, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2018, ai beneficiari della prima tranches è stato consentito di restituire alla Società le opzioni attribuite nell'ambito della prima tranches, risultando in cambio assegnatari, nell'ambito della seconda tranches, dello stesso numero di opzioni assegnate nell'ambito della prima tranches; e (ii) la quarta tranches, in quanto l'Assemblea del 30 aprile 2019 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima tranches.

¹⁷ Come modificato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in data del 30 aprile 2019

¹⁸ Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella terza tranches è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

¹⁹ Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,75 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,676, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

²⁰ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021.

²¹ Il Piano non include la terza tranches, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima tranches.

²² Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella prima tranches è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

²³ Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,70 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,631, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

²⁴ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

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 dell'esercizio
			(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
		Piano 2020-2022 ²⁵ (Ass 28/04/2020)	1.664.006 ²⁶	270,874	Dal 31/12/2023 ²⁸ al 30/06/2029											1.664.006	160.244
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			2.995.212													2.995.212	242.917
KATIA BUJA	Consigliere																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Piano 2017-2020 ²⁹ (Ass 26/04/2017 ³⁰)	317.749	320,676	Dal 31/12/2021 ³³ al 31/05/2027											17.749	

²⁵ Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

²⁶ Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella seconda *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

²⁷ Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,97 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,874, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

²⁸ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

²⁹ 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*.

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

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

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 dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				(14)
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	
		Piano 2020-2022 ³⁴ (Ass 28/04/2020)	³⁵ 55.467	³⁶ 0,631	Dal 31/12/2022 ³⁷ al 30/06/2028												55.467	4.134
		Piano 2020-2022 ³⁸ (Ass 28/04/2020)	³⁹ 55.467	⁴⁰ 0,874	Dal 31/12/2022 ⁴¹ al 30/06/2029												55.467	5.341
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale			128.683														128.683	9.475

³² Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,75 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,676, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

³³ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021.

³⁴ Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

³⁵ Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella prima *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

³⁶ Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,70 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,631, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

³⁷ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

³⁸ Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

³⁹ Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella seconda *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

⁴⁰ Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,97 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,874, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

⁴¹ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

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 dell'esercizio
			(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
1	Dirigenti con Responsabilità Strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Piano 2017-2020 ⁴² (Ass26/04/2017 ⁴³)	⁴⁴ 61.014	⁴⁵ 0,676	Dal 31/12/2021 ⁴⁶ al 31/05/2027												61.014
		Piano 2020-2022 ⁴⁷ (Ass 28/04/2020)	⁴⁸ 332.801	⁴⁹ 0,631	Dal 31/12/2022 ⁵⁰ al 30/06/2028												332.801 24.802

⁴² 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*.

⁴³ Come modificato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in data del 30 aprile 2019

⁴⁴ Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella terza *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

⁴⁵ Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,75 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,676, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

⁴⁶ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021.

⁴⁷ Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

⁴⁸ Il numero di opzioni assegnate ai Beneficiari nella prima *tranche* è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione al fine di tenere in considerazione l'effetto dell'aumento di capitale fino ad un massimo di € 135 milioni, approvato dall'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, del Codice Civile.

⁴⁹ Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,70 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,631, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

⁵⁰ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

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 dell'esercizio
			(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
		Piano 2020-2022 ⁵¹ (Ass 28/04/2020)	5277.334	530,874	Dal 31/12/2023 ⁵⁴ al 30/06/2029											277.334	26.707
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			671.149													671.149	51.509

⁵¹ Il Piano non include la terza *tranche*, in quanto il Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2021 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

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

⁵³ Il prezzo di esercizio, originariamente fissato ad € 0,97 per azione, è stato successivamente rettificato ad € 0,874, successivamente alle deliberazioni dell'Assemblea Straordinaria del 30 luglio 2021.

⁵⁴ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Angelo Trocchia	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-		01/01/2021-31/12/2021				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			-						
Katia Buja	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-		01/01/2021-31/12/2021				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			-						
	Dirigenti con responsabilità strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-		01/01/2021-31/12/2021				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			-						

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Amministratori						
Eugenio Razelli	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Angelo Trocchia	Amministratore Delegato	SAFILO GROUP S.p.A.	300.000	60.000		360.000
Jeffrey A. Cole	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	36.575			36.5750
Katia Buja	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	33.000		-	33.000
Melchert Frans Groot	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Matthieu Brisset	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Ines Mazzilli	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Irene Boni	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Cinzia Morelli-Verhoog	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Robert Polet	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Collegio sindacale						
Carmen Pezzuto	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Roberto Padova	Sindaco effettivo	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Bettina Solimando	Sindaco effettivo	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-

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

Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
1	SAFILO GROUP S.p.A.	66.000	34.000	-	100.000