



**RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE  
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

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

**ASSEMBLEA degli azionisti 28 aprile 2022**

## 1. Introduzione

Il presente documento (di seguito, la “**Relazione**”) è stato predisposto ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 (“**RE**”), e risulta suddivisa in due sezioni:

- la Sezione I della Relazione fornisce informazioni riguardanti la politica di remunerazione di Safilo Group S.p.A. (la “**Società**” o “**Safilo**”) in materia di remunerazione per l’esercizio 2022, come approvata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine - in data 15 marzo 2022 (la “**Politica**”).

La Politica illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 2021, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate.

## 2. Definizioni

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

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

**Amministratori Esecutivi:** (i) l’Amministratore Delegato della Società; (ii) altri amministratori eventualmente destinatari di deleghe gestionali. L’attribuzione di poteri vicari o per i soli casi di urgenza ad amministratori generalmente non muniti di deleghe gestionali non vale, di per sé, a configurarli come amministratori esecutivi, salvo che tali poteri siano, di fatto, utilizzati con notevole frequenza.

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

**Annual Total Compensation:** la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale, che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento 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.

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

**Management:** l'insieme degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

**Piano di Stock Option 2017-2020 o Piano 2017-2020:** il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'Assemblea di Safilo del 26 aprile 2017, come modificato dall'Assemblea di Safilo 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.

# 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.;
- 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;
- costituisce al proprio interno, *inter alia*, un Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- predispone, 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.

### **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 e della sostenibilità della Società. 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**

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, che trova applicazione con riferimento all'esercizio 2022, 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;
- 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.

A partire dall'esercizio 2022, la Società intende integrare la sostenibilità nelle attività di *business* attraverso una serie di iniziative sostenibili approvate dal Consiglio di Amministrazione da attuare nei due anni successivi (2022 -2023) (oltre alle attività di sostenibilità in corso già in essere e rese note nella dichiarazione non finanziaria). Di conseguenza, obiettivi di performance ESG sono stati inclusi nella componente variabile a breve termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato.

Si segnala che la Politica, rispetto alla versione approvata dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2021, è stata oggetto di revisione da parte della Società esclusivamente con riferimento a quanto sopra esposto nonché alla possibilità di prevedere altre tipologie di piani basati su azionio *stock option*, tra gli strumenti da assegnare eventualmente come remunerazione a medio-lungo termine.



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

### 6.1 Amministratori Esecutivi

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

All'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine propone al Consiglio di Amministrazione il compenso spettante agli Amministratori Esecutivi per la carica.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi 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);
- lo STAR, quale componente variabile annuale legata al raggiungimento di taluni obiettivi di *performance* finanziaria e non finanziaria (ESG) del Gruppo;
- una componente variabile a medio-lungo termine riconosciuta mediante strumenti *equity* (*stock option* o altre tipologie di piani basati su azioni) e/o *long-term bonus*, di cui almeno una legata al raggiungimento di determinati obiettivi finanziari di *performance* aziendale.

Nella determinazione complessiva (e delle singole componenti) della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle specifiche attribuzioni agli stessi delegate, del ruolo organizzativo ricoperto all'interno del Gruppo e delle connesse responsabilità.

#### a. Componente variabile a breve termine

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

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

In particolare, gli obiettivi sono sia di tipo finanziario (90%), costituiti dal raggiungimento di determinati livelli di vendite nette (30%) e Ebitda *adjusted* (60%), e di natura non finanziaria (10%), costituiti da obiettivi quantitativi e qualitativi legati all'attuazione delle iniziative di sostenibilità per l'esercizio 2022.

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* degli Amministratori Esecutivi al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dello STAR dell'esercizio precedente.

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

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

Almeno una delle predette componenti è legata a predeterminati e misurabili obiettivi finanziari di *performance* aziendale (e costituiti dal raggiungimento di determinati livelli di vendite nette e/o Ebitda *adjusted* e/o Ebit e/o *free cash flow*), collegati alla strategia di medio-lungo periodo quale riflessa nel piano industriale pluriennale.

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

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

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

\*\*\*

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.

*c. Bonus eccezionali e altri compensi*

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

Il Comitato e il Consiglio di Amministrazione, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni, valutano e approvano preventivamente ulteriori compensi che potrebbero venire attribuiti agli Amministratori Esecutivi per altre eventuali particolari cariche conferite in Consigli di Amministrazione di società controllate.

*d. 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 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 gli Amministratori Esecutivi, 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);
- lo STAR quale componente variabile annuale, legato al raggiungimento di obiettivi di performance finanziaria del Gruppo;
- una componente variabile a medio-lungo termine erogata mediante strumenti *equity* (*stock option* o altre tipologie di piani basati su azioni) e/o *long-term bonus*, almeno uno

quei quali legato al raggiungimento di determinati obiettivi finanziari di *performance* aziendale.

*a. 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*, su base annuale, del Gruppo.

In particolare, gli obiettivi sono di tipo finanziario e sono costituiti dal raggiungimento di determinati livelli di vendite nette (30%), Ebitda *adjusted* (60%) e *free cash flow* (10%).

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.

*b. Componente variabile a medio-lungo termine*

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

Almeno uno delle predette componenti è legata a predeterminati e misurabili obiettivi finanziari di *performance* aziendale (e costituiti dal raggiungimento di determinati livelli di vendite nette e/o Ebitda *adjusted* e/o Ebit e/o *free cash flow*), collegati alla strategia di medio-lungo periodo quale riflessa nel piano industriale pluriennale.

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

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

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

*c. Bonus eccezionali e altri compensi*

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

*d. 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 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 degli Amministratori Esecutivi 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 vengano 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 degli Amministratori Esecutivi 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 degli Amministratori Esecutivi 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*")**

Si rimanda alle informazioni di cui al precedente paragrafo 6.

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 2014-2016, 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).

**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 degli Amministratori Esecutivi quali dirigenti e 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 gli Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di *retention* connesse al ruolo rivestito, accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Sia nel caso di stipulazione di tali accordi *ex ante* che *ex post*, i medesimi sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato nel caso degli Amministratori Esecutivi, e su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato, per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

La Società può inoltre stipulare con i propri Amministratori Esecutivi e 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 2014-2016, del 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 di Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche si completa, in linea con il mercato, di piani previdenziali, assicurativi e sanitari per vita, infortuni e malattie, polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability*, a fronte della responsabilità civile verso terzi.

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

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

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.

### **17. Definizione della politica retributiva**

L'adeguatezza e la competitività della politica retributiva è garantita attraverso un'analisi periodica di *benchmark* di società comparabili.

I criteri per definire il panel di società comparabili sono i seguenti:

- a) Aziende comparabili in termini di fatturato, numero di dipendenti, settore di appartenenza, catena del valore e internazionalità del *business*.
- b) Aziende quotate nel FTSE-Mib, ad esclusione di quelle operanti nel settore finanziario e di quelle il cui modello di *governance* non è paragonabile a quello dell'azienda.

### **18. Elementi della politica ai quali è possibile derogare**

In relazione alla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato, può derogare alla previsione di collegare la componente variabile di medio-lungo termine della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* del Gruppo (qualora ritenuto necessari 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, inclusa, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'esigenza (i) di attrarre e trattenere le figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società; nonché (ii) di motivare tali figure che possono rivestire una significativa importanza in virtù di circostanze contingenti).

## 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, fatto salvo quanto previsto al paragrafo 2) “Deroga alla politica di remunerazione dell’esercizio 2021”, in conformità con la politica di remunerazione per l’esercizio 2021.

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, agli Amministratori Esecutivi 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 39% 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 2021 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 si riferisce ad un *bonus* straordinario riconosciuto al Dirigente con Responsabilità Strategiche da parte dall'Amministratore Delegato su parere favorevole del Comitato, per premiare attività straordinarie realizzate nell'esercizio.

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 2014-2016, del Piano 2017-2020 e del Piano 2020-2022, stimato secondo i principi contabili internazionali.

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

## **2) Deroga alla politica di remunerazione dell'esercizio 2021**

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF, nell'attuazione della Politica di Remunerazione dell'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato su proposta dell'Amministratore Delegato, ha deliberato di non collegare la componente variabile di medio-lungo termine della remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche al raggiungimento di determinati obiettivi finanziari di *performance* del Gruppo (pur essendo stata assegnata al medesimo una componente variabile di medio-lungo termine erogata sotto forma di opzioni nell'ambito del Piano di Stock Option 2020-2022 ma il cui esercizio non è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance finanziaria, ma esclusivamente al decorso del *vesting period*).

La procedura seguita per la deroga è conforme alle condizioni indicate nella Politica di Remunerazione dell'esercizio 2021.

La deroga è stata valutata in linea con le relative finalità di cui alla Politica di Remunerazione ("*in quanto ritenuta necessaria per il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società o per assicurare la sua capacità di stare sul mercato, inclusa, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la necessità (i) di attrarre e trattenere le figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società; nonché (ii) di motivare tali figure che possono essere di rilevante importanza in virtù di circostanze contingenti*"), considerando infatti:

- la persistenza di un contesto straordinario dovuto alla pandemia di Covid-19, che ha comportato un impegno prioritario del *Management* finalizzato al recupero e al miglioramento della *performance* di *business*;
- il processo di integrazione delle società acquisite nel 2020, che ha parimenti richiesto un consistente impegno da parte del *Management*;
- le sfide legate alle modifiche strategiche e agli impatti sul portafoglio marchi che hanno caratterizzato il biennio 2020-2021 del *Group Business Plan*.

### **3) Informazioni di confronto**

La remunerazione annua totale di consiglieri e sindaci è sostanzialmente invariata nel triennio 2019-2021. 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. Inoltre, è stata ripristinata una remunerazione *standard*, dopo la riduzione del 2020 legata all'emergenza COVID 19.

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. Con riferimento all'esercizio 2021, l'importo annuale aumentato è pagato *pro-rata temporis*, con effetto dal mese di aprile 2021.

- L'incentivo STAR potenziale è stato aumentato per l'esercizio 2021, riflettendo il nuovo pacchetto di remunerazione fissa annua lorda.

Per l'esercizio 2021, il *bonus* STAR è stato corrisposto al livello massimo, a seguito del superamento degli 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 *Total Annual Compensation* del Dirigente con Responsabilità Strategiche è sostanzialmente invariata nel triennio 2019-2021. 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 2021, il *bonus* STAR è stato corrisposto al livello massimo, a seguito del superamento degli 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 9% per il triennio 2019-2021. Si prega di notare che:

1. 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.
2. Nel 2021, in continuità rispetto all'esercizio precedente, 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 in vigore dal 1° luglio 2021), 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 29 aprile 2021 ha approvato (con voto non vincolante) la Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2021 con n. 180.911.141 voti favorevoli, n. 26.960.719 voti contrari e 706 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					
<b>EUGENIO RAZELLI</b>	<b>Presidente CdA e Consigliere</b>	ANNO 2021	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.000						120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<sup>1</sup> 120.000						120.000		
<b>ANGELO TROCCHIA</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	ANNO 2021	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				703.611		2.000.000 <sup>3</sup>		12.354	83.600	2.799.565	227,144	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<sup>2</sup> 703.611		<sup>3</sup> 2.000.000		12.354	83.600	2.799.565	227,144	
<b>ROBERT BRAM POLET</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2021	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		
<b>JEFFREY ALAN COLE</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2021	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				<sup>4</sup> 33.821						33.821		

<sup>1</sup> Nel suo ruolo di Presidente e componente del Consiglio di Amministrazione.

<sup>2</sup> In qualità di dirigente della società Saffilo Group S.p.A., di Amministratore Delegato e di membro del Consiglio di Amministrazione.

<sup>3</sup> Di cui € 1.000.000 legati allo STAR payout e € 1.000.000 come maturazione 2021 del piano di incentivazione triennale di lungo termine.

(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					
(III) Totale				83.821	<sup>5</sup> 15.000					98.821		
<b>MELCHERT FRANS GROOT</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2021	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	<sup>6</sup> 15.000					65.000		
<b>IRENE BONI</b>	<b>Consigliere</b>	Dal 29 aprile 2021 al 31 dicembre 2021	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.956	10.487					45.443		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<sup>7</sup> 34.956	<sup>8</sup> 10.487					45.443		
<b>IMATTHIEU BRISSET</b>	<b>Consigliere</b>	Dal 29 aprile 2021 al 31 dicembre 2021	Approvazione Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				33.611	20.167					53.778		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				<sup>9</sup> 33.611	<sup>10</sup> 20.167					53.778		

<sup>4</sup> Nel suo ruolo di *Independent Director* di Privé Goods LLC (USD 40.000 convertiti utilizzando il tasso di cambio medio del 2021).

<sup>5</sup> In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

<sup>6</sup> In qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.

<sup>7</sup> In qualità di membro del Consiglio di Amministrazione, in carica dal 29 aprile 2021.

<sup>8</sup> In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, in carica dal 29 aprile 2021.

<sup>9</sup> In qualità di membro del Consiglio di Amministrazione, in carica dal 29 aprile 2021.

<sup>10</sup> In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Comitato Operazioni con Parti Correlate, in carica dal 29 aprile 2021.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
<b>CINZIA MORELLI-VERHOOG</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2021	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	1136.000					86.000		
<b>INES MAZZILLI</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2020	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	52.000					102.000		
(II) Compensi da controllate e collegate					20.000					20.000		
(III) Totale				50.000	1272.000					122.000		
<b>KATIA BUJA</b>	<b>Consigliere</b>	DAL 28/04/2020 AL 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000		117.700		9.481	3.330	380.511	9.647	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				13250.000		117.700		9.481	3.330	380.511	9.647	
<b>GUIDO GUZZETTI</b>	<b>Consigliere</b>	Dal 1 gennaio 2021 al 28 aprile 2021	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.044	15.340					32.384		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1417.044	1515.340					32.384		

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

<sup>12</sup> 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.

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

<sup>14</sup> In qualità di membro del Consiglio di Amministrazione, in carica fino al 28 aprile 2021.

<sup>15</sup> In qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi, membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate e membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, in carica fino al 28 aprile 2021.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
<b>1</b>	<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	ANNO 2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				448.000		287.375		11.370	53.011	799.756	50.501	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				448.000		287.375		11.370	<sup>16</sup> 53.011	799.756	50.501	
<b>CARMEN PEZZUTO</b>	<b>Presidente del Collegio sindacale</b>	ANNO 2021	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		
<b>BETTINA SOLIMANDO</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	ANNO 2021	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	7.512					67.512		
(III) Totale				98.000	<sup>17</sup> 17.512					115.512		
<b>ROBERTO PADOVA</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	Anno 2021	Approvazione Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000						38.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000	13.289					53.289		
(III) Totale				78.000	<sup>18</sup> 13.289					91.289		

<sup>16</sup> Di cui € 50.000 a titolo di Bonus straordinario.

<sup>17</sup> In qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Safilo Group S.p.A. e, fino al 10 maggio 2021, dell'Organismo di Vigilanza di Safilo S.p.A. e Safilo Industrial S.r.l.

<sup>18</sup> 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 za 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 <sup>19</sup> (Ass 30/04/2019)	20221.868	210,676	Dal 31/12/2021 <sup>22</sup> al 31/05/2027											221.868	14.959
		Piano 2020-2022 <sup>23</sup> (Ass 28/04/2020)	241.109.338	250,631	Dal 31/12/2022 <sup>26</sup> al 30/06/2028											1.109.338	82.673

<sup>19</sup> Il Piano non include (i) la prima tranche in quanto, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2018, ai beneficiari della prima tranche è stato consentito di restituire alla Società le opzioni attribuite nell'ambito della prima tranche, risultando in cambio assegnatari, nell'ambito della seconda tranche, dello stesso numero di opzioni assegnate nell'ambito della prima tranche; e (ii) la quarta tranche, in quanto l'Assemblea del 30 aprile 2019 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima tranche.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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.

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

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> 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.

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> 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)				(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 <sup>27</sup> (Ass 28/04/2020)				<sup>28</sup> 1.664.006	<sup>29</sup> 0,874	Dal 31/12/2023 <sup>30</sup> al 30/06/2029	0,27	11/03/2021	0,93						1.664.006	129.512
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale			1.331.206			1.664.006											2.995.212	227.144
<b>KATIA BUJA</b>	<b>Consigliere</b>																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																		
		Piano 2017-2020 <sup>31</sup> (Ass 30/04/2019)	<sup>32</sup> 17.749	<sup>33</sup> 0,676	Dal 31/12/2021 <sup>34</sup> al 31/05/2027												17.749	1.197

<sup>27</sup> 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*.

<sup>28</sup> 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.

<sup>29</sup> 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.

<sup>30</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

<sup>31</sup> Il Piano non include (i) la prima *tranche* in quanto, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2018, ai beneficiari della prima *tranche* è stato consentito di restituire alla Società le opzioni attribuite nell'ambito della prima *tranche*, risultando in cambio assegnatari, nell'ambito della seconda *tranche*, dello stesso numero di opzioni assegnate nell'ambito della prima *tranche*; e (ii) la quarta *tranche*, in quanto l'Assemblea del 30 aprile 2019 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

<sup>32</sup> 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.

<sup>33</sup> 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.

<sup>34</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021.

A	B	(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 <sup>35</sup> (Ass 28/04/2020)	<sup>36</sup> 55.467	<sup>37</sup> 0,631	Dal 31/12/2022 <sup>38</sup> al 30/06/2028												55.467	4.134
		Piano 2020-2022 <sup>39</sup> (Ass 28/04/2020)				<sup>40</sup> 55.467	<sup>41</sup> 0,874	Dal 31/12/2023 <sup>42</sup> al 30/06/2029	0,27	11/03/2021	0,93						55.467	4.317
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale			73.216			55.467											128.683	9.647
1	Dirigenti con Responsabilità Strategiche																	

<sup>35</sup> 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*.

<sup>36</sup> 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.

<sup>37</sup> 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.

<sup>38</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

<sup>39</sup> 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*.

<sup>40</sup> 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.

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> 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)				(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	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																		
		Piano 2017-2020 <sup>43</sup> (Ass 30/04/2019)	<sup>44</sup> 61.014	<sup>45</sup> 0,676	Dal 31/12/2021 <sup>46</sup> al 31/05/2027												61.014	4.114
		Piano 2020-2022 <sup>47</sup> (Ass 28/04/2020)	<sup>48</sup> 332.801	<sup>49</sup> 0,631	Dal 31/12/2022 <sup>50</sup> al 30/06/2028												332.801	24.802

<sup>43</sup> Il Piano non include (i) la prima *tranche* in quanto, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2018, ai beneficiari della prima *tranche* è stato consentito di restituire alla Società le opzioni attribuite nell'ambito della prima *tranche*, risultando in cambio assegnatari, nell'ambito della seconda *tranche*, dello stesso numero di opzioni assegnate nell'ambito della prima *tranche*; e (ii) la quarta *tranche*, in quanto l'Assemblea del 30 aprile 2019 ha deliberato la chiusura anticipata del Piano con riferimento a tale ultima *tranche*.

<sup>44</sup> 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.

<sup>45</sup> 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.

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

<sup>47</sup> 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*.

<sup>48</sup> 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.

<sup>49</sup> 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.

<sup>50</sup> 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)				(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 <sup>51</sup> (Ass 28/04/2020)				<sup>52</sup> 227.334	<sup>53</sup> 0,874	Dal 31/12/2023 <sup>54</sup> al 30/06/2029	0,27	11/03/2021	0,93						227.334	21.585
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale			393.815			227.334											671.149	50.501

<sup>51</sup> 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*.

<sup>52</sup> 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.

<sup>53</sup> 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.

<sup>54</sup> 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	
<b>Angelo Trocchia</b>	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-		01/01/2021-31/12/2021				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			-						
<b>Katia Buja</b>	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-		01/01/2021-31/12/2021				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			-						
	<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>								
(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
<b>Amministratori</b>						
Eugenio Razelli	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Angelo Trocchia	Amministratore Delegato	SAFILO GROUP S.p.A.	314.000	100.000	114.000	300.000
Jeffrey A. Cole	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	11.050	25.525	-	36.5750
Katia Buja	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	22.000	11.000	-	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.	-	-	-	-
<b>Collegio sindacale</b>						
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.	44.000	22.000	-	66.000