



## **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 2026**

## Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine



Care Azioniste e cari Azionisti,

È con piacere che, in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, a nome di quest'ultimo e del Consiglio di amministrazione, sottopongo alla Vostra attenzione la relazione sulla "Politica di remunerazione e compensi corrisposti" di Safilo Group S.p.A.

La Politica, in conformità al modello di *governance* della Società, alla normativa e alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* di Borsa Italiana, intende contribuire ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* in merito alla coerenza delle politiche retributive della Società con le strategie aziendali, in un contesto sempre più complesso e di fronte alle nuove sfide che Safilo affronta grazie all'impegno del *top management*.

A tal fine, l'impegno della Società, del Comitato e del Consiglio di Amministrazione si è concentrato sul miglioramento della presente Relazione, quale strumento primario di comunicazione sul tema della remunerazione con i nostri *stakeholder*, fornendo un quadro sempre più chiaro, completo e trasparente dell'applicazione della Politica di Remunerazione con riferimento all'esercizio 2025, tenendo conto, tra l'altro, delle indicazioni ricevute nell'ambito dell'attività di *engagement* che, anche nell'ultimo esercizio, è stata svolta con investitori e *proxy advisor*.

Il 2025 è stato un anno in cui Safilo ha saputo confermare solidità, disciplina e capacità di esecuzione, raggiungendo risultati economico-finanziari di grande rilievo nonostante un contesto globale complesso. In questo quadro, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha continuato a operare affinché la struttura retributiva del Gruppo rimanesse allineata ai risultati conseguiti, agli obiettivi strategici e ai principi di sostenibilità di lungo periodo.

In tale contesto, il Comitato ha dedicato particolare attenzione all'evoluzione degli strumenti di incentivazione variabile, con l'obiettivo di consolidare un modello sempre più coerente prendendo in considerazione le migliori prassi di mercato e le aspettative degli investitori.

In tale contesto, un nuovo *Performance Share Plan 2026-2028* sostituirà l'attuale Piano di *Stock Options* e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea. Il Piano è un sistema azionario di lungo termine articolato su base *rolling* e periodi di *vesting* triennali. L'effettiva maturazione delle azioni sarà subordinata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari predeterminati e misurabili, con meccanismi di *gate* e *cap*, a presidio della solidità del sistema. Il Comitato ritiene che tale strumento rappresenti un ulteriore passo nel percorso di evoluzione della Politica, consolidando il legame tra remunerazione e creazione di valore e favorendo un più intenso allineamento con gli interessi degli Azionisti.

Parallelamente, la Politica 2026 conferma l'integrazione degli obiettivi ESG nei sistemi di incentivazione, riconoscendo la sostenibilità quale leva strategica per il Gruppo. In particolare, assume rilievo l'obiettivo relativo alla percentuale di modelli sostenibili nelle nuove collezioni, KPI direttamente connesso alla strategia di prodotto e alla progressiva trasformazione dell'offerta di Safilo verso soluzioni a minore impatto ambientale. Tale indicatore non rappresenta un elemento accessorio, ma costituisce una misura concreta dell'evoluzione del modello di *business* del Gruppo

e della sua capacità di integrare innovazione, responsabilità ambientale e valore per il cliente. Coerentemente con questo indirizzo strategico, il sistema di incentivazione monetario di lungo termine (LTIP) include, tra i propri parametri, specifici obiettivi ambientali legati alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG), con riferimento sia alle emissioni dirette e indirette da consumo energetico (**Scope 1 e Scope 2**) sia alle emissioni della catena del valore (**Scope 3**). L'integrazione di tali indicatori nel sistema di incentivazione riflette la volontà del Comitato di presidiare in modo strutturale i principali *driver* di impatto climatico del Gruppo, promuovendo una gestione responsabile e orientata alla transizione verso modelli operativi e produttivi a minore intensità emissiva.

Desidero infine esprimere un sentito ringraziamento ai colleghi del Comitato per l'impegno dimostrato nel corso dell'anno. Il confronto costruttivo e la collaborazione all'interno del Comitato hanno consentito di affrontare le sfide poste da un contesto in continua evoluzione. Auspico che l'impegno profuso e l'attenzione dedicata alla Politica di Remunerazione del Gruppo possano tradursi nella più ampia adesione in sede assembleare.

Cordiali saluti,

**Cinzia Morelli-Verhoog**, Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine di Safilo

## EXECUTIVE SUMMARY – Politica di Remunerazione 2026

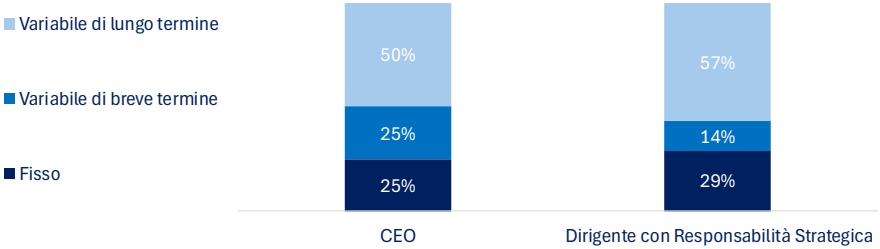
Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
<b>Retribuzione Fissa</b>	Componente retributiva definita in modo congruo rispetto, a seconda dei casi, alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite	È definita sulla base del posizionamento derivante dal confronto con il mercato di riferimento	AD: € 1.000.000 <sup>1</sup> DRS: € 360.000 <sup>2</sup>
<b>Retribuzione Variabile di Breve Termine (STAR)</b>	Componente retributiva definita entro limiti massimi predeterminati e finalizzata alla remunerazione delle <i>performance</i> attese nel breve termine (un anno)	<p>KPI per l'AD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Group Net Sales (40%)</li> <li>▪ Group Ebitda <i>adjusted</i> (50%)</li> <li>▪ ESG (peso 10%)</li> </ul> <p>Cap: è previsto un tetto massimo al <i>payout</i> erogabile pari al 125% dell'incentivo <i>target</i></p> <p>Clausole di Malus e Claw-back</p> <p>KPI per DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Group Net Sales (25%)</li> <li>▪ Group Ebitda <i>adjusted</i> (50%)</li> <li>▪ FCF (20%)</li> <li>▪ ESG (peso 5%)</li> </ul> <p>Cap: è previsto un tetto massimo al <i>payout</i> erogabile pari al 125% dell'incentivo <i>target</i></p> <p>Moltiplicatore: +/- 10% Group Ebit</p> <p>Clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i></p>	<p>AD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Target</i>: 100% della Retribuzione Fissa</li> </ul> <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Target</i>: 50% della Retribuzione Fissa</li> </ul>
<b>Retribuzione Variabile di Lungo Termine</b>	Componente retributiva definita con l'obiettivo di allineare gli interessi degli azionisti e la creazione di valore nel lungo termine	<p><b>Long term monetary Incentive (LTIP)</b></p> <p>Strumento: monetario</p> <p>Frequenza di assegnazione: triennale (piano discreto)</p> <p>KPI per l'AD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Group Net Sales (35%)</li> <li>▪ Group Ebitda <i>adjusted</i> (40%)</li> <li>▪ Free Cash Flow (15%)</li> <li>▪ ESG (peso 10%)</li> </ul> <p>Cap AD: è previsto un tetto massimo al <i>payout</i> erogabile pari al 125% dell'incentivo <i>target</i></p> <p>Clausole di Malus e Claw-back</p> <p>KPI per DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Group Net Sales (35%)</li> <li>▪ Group Ebitda <i>adjusted</i> (45%)</li> <li>▪ Free Cash Flow (20%)</li> </ul> <p>Cap DRS: è previsto un tetto massimo al <i>payout</i> erogabile pari al 100% dell'incentivo <i>target</i></p> <p>Clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i></p>	<p>AD:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Target</i>: 199% della Retribuzione Fissa<sup>3</sup></li> </ul> <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Target</i>: 196% della Retribuzione Fissa<sup>4</sup></li> </ul>

<sup>1</sup> Composto da: l'emolumento annuo lordo di 600.000 Euro - in relazione alla carica di Amministratore Delegato; l'emolumento annuo lordo di 400.000 Euro - in qualità di dirigente che include 80.000 Euro finalizzati a compensare il patto di "non concorrenza".

<sup>2</sup> Il Dirigente con Responsabilità Strategiche percepisce, in aggiunta, un compenso pari a 30.000 Euro per la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e un compenso pari a 30.000 Euro per la carica di Dirigente preposto alla attestazione sulla rendicontazione di sostenibilità.

<sup>3</sup> Si fa riferimento alla somma tra il valore annualizzato del piano LTIP, pari a 1.000.000 Euro, il valore del fair value delle opzioni di competenza 2026 relative alle tranches in corso di vesting, e alla stima del valore del piano Performance Share 2026-2028 previa approvazione da parte dell'Assemblea.

<sup>4</sup> Si fa riferimento alla somma tra il valore annualizzato del piano LTIP, pari a 90.000 Euro, il valore del fair value delle opzioni di competenza 2026 relative alle tranches in corso di vesting, e alla stima del valore del piano Performance Share 2026-2028 previa approvazione da parte dell'Assemblea.

Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
	<p>Il nuovo Piano è allineato alle migliori pratiche delle società quotate e mira a garantire un equilibrio più efficace tra gli obiettivi di fidelizzazione e di incentivazione</p>	<p><b>Piani di Stock Options (SOP):</b> Piano 2017-2020; Piano 2020-2022; Piano 2023-2025</p> <p><b>Performance Share Plan 2026-2028 (PSP)</b>  Strumento: azionario  Orizzonte temporale: triennale  KPI:  ▪ EBITDA (60%)  ▪ Sales (40%)  <b>Gate e Cap:</b> è prevista una condizione di accesso e un tetto massimo al <i>payout</i> erogabile  <b>Lock -up:</b> vincolo di 12 mesi sul 30% delle azioni assegnate  <i>Clausole di malus e claw-back</i></p>	
<b>Benefit</b>	<p>Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli <i>standard</i> di mercato</p>	<p>Definiti in continuità con la Politica degli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale.</p>	<p>AD: Autovettura aziendale ad uso promiscuo con relativo parcheggio, alloggio abitativo, polizza assicurativa, sanitaria, piano pensionistico privato.  DRS: Autovettura aziendale, polizza assicurativa, sanitaria, piano pensionistico privato.</p>
<b>Indennità</b>	<p>Indennità di fine carica o di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza</p>	<p><b>Indennità di fine carica/rapporto</b>  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 una indennità alla cessazione del rapporto nei limiti previsti  <b>Patto di non concorrenza</b>  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</p>	
<b>Paymix target</b>	 <p>(*) Variabile di lungo termine: LTIP + SOP + PSP, dove il valore del SOP è il fair value delle opzioni di competenza 2026 relative alle tranches in corso di vesting e il valore del PSP è la stima del piano Performance Share Plan 2026-2028 annualizzato, previa approvazione dell'Assemblea</p>		

## 1. Introduzione

Il presente documento (di seguito, la “**Relazione**”) è stato approvato da ultimo in data 12 marzo 2026 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 2025, 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*) del 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, il 28 aprile 2026, 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](http://www.safilogroup.com), sezione *Governance/Assemblea* degli Azionisti 2026, 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.com](http://www.safilogroup.com), Sezione *Governance/Assemblea Degli Azionisti 2026*) e presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato “1Info” al sito [www.1info.it](http://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:** 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. Alla data della presente Relazione, l’unico Dirigente con Responsabilità Strategiche è il *Chief Financial Officer* della Società.

**ESG:** è l’acronimo di *Environmental, Social and Governance* e si riferisce ai tre aspetti fondamentali della sostenibilità.

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

**Top Management:** l’insieme dell’Amministratore Delegato e del Dirigente 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 Piano di Stock Option:** il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall’Assemblea di Safilo del 27 aprile 2023, finalizzato all’incentivazione e alla fidelizzazione del *management* della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

**Piano Performance Share 2026-2028:** il piano di remunerazione basato su azioni che sarà sottoposto ad approvazione dall'Assemblea di Safilo del 28 aprile 2026, 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. 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*, del 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;
- 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* del 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



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.

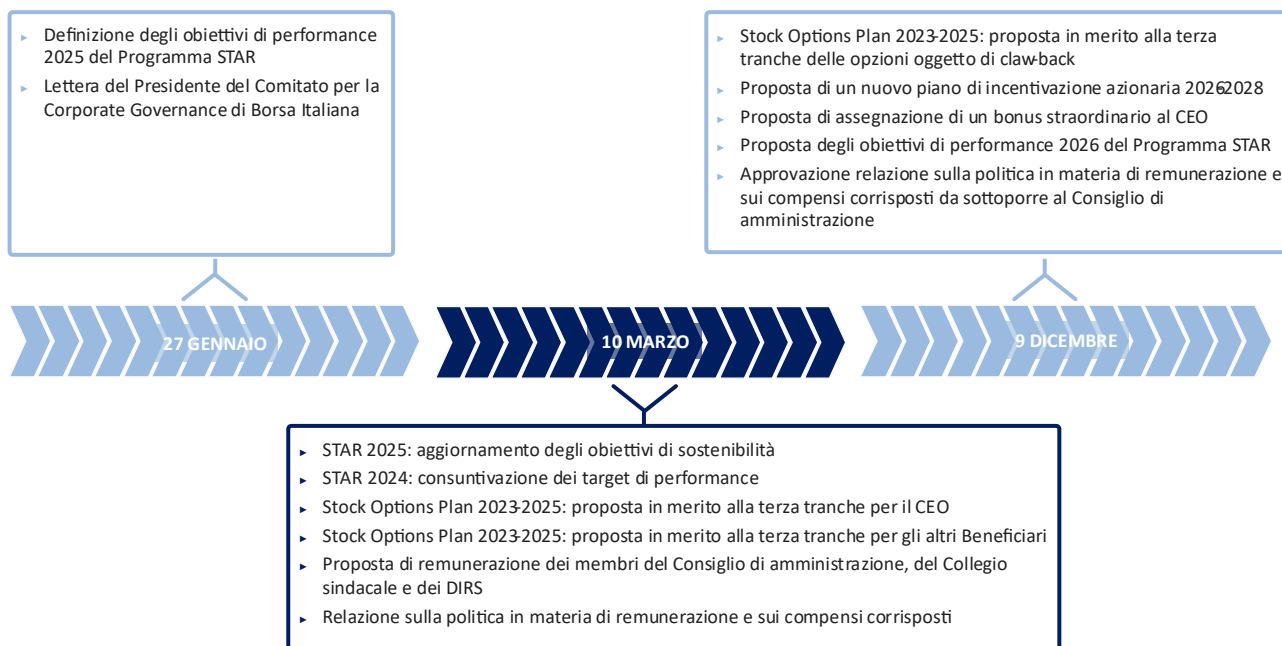
Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, a meno che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei membri dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

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.

## Ciclo di attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine nel 2025



### 3. Esperti indipendenti

La Società ha deciso di avvalersi del supporto della società di consulenza TEHA Group per la realizzazione di analisi di benchmarking retributivo per figure specifiche, nonché per la stesura della presente Relazione.

### 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 gli obiettivi ESG che la stessa Società si è preposta di raggiungere e di cui viene data *disclosure* nell'ambito della rendicontazione di sostenibilità. 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 in linea con le priorità di *business* che facilita l'evoluzione delle conoscenze e delle competenze nonché opportunità di crescita.

**5. Principi ispiratori della politica sulla remunerazione, contributo della politica alla strategia aziendale, durata e 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, e in particolare la Politica in materia di componenti variabili, 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 definita in modo congruo rispetto, a seconda dei casi, alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- 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, per la popolazione aziendale destinataria di componenti remunerative variabili di breve e lungo periodo, di meccanismi di correzione *ex post* (*clawback* e *malus*);
  - vi. 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.



**IL COLLEGAMENTO TRA I PILASTRI DELLA STRATEGIA DI SAFILO E LA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER LA MAGGIOR PARTE DELLE FIGURE APICALI DEL GRUPPO**

PARAMETRI	STAR	LTIP	SOP	PSP
Group Net Sales	○	○		○
Group Ebitda	○	○		○
Free Cash Flow	○	○		○
Planet: GHG Scope 1&2		○		○
Planet: GHG Scope 3		○		○
Product: % of Sustainable models on new collection	○	○		○
Andamento del titolo Safilo			○	○

La rappresentazione dei parametri di cui sopra evidenzia che alcuni di essi sono utilizzati per la remunerazione variabile sia di breve che di lungo periodo, in quanto sono gli indicatori finanziari fondamentali per misurare i risultati di *business* nel breve e nel lungo periodo.

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 (2026).

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.

#### Attività di *Engagement* con gli azionisti

Nell'Assemblea degli Azionisti del 2025, con un voto favorevole pari al 85,3%, un voto contrario del 14,7% rispetto agli azionisti votanti, si è registrato un aumento dell'apprezzamento della politica di remunerazione di Gruppo rispetto al 2024 (approvata con il 79,1% di voti favorevoli). Il miglioramento registrato nel 2025 è probabilmente riconducibile all'efficacia delle misure individuate e progressivamente avviate negli esercizi precedenti in risposta alle preoccupazioni espresse da azionisti e *proxy advisor* in merito al livello di *disclosure*, alla struttura complessiva della relazione e della politica retributiva di Safilo. In tale contesto, il Gruppo ha elaborato e attuato un piano di azione articolato in misure e impegni specifici volto a consentire agli azionisti una valutazione più chiara e trasparente del collegamento tra remunerazione, *performance* e obiettivi di *performance*. In particolare, sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti un nuovo piano di incentivazione, coerente con il rafforzamento del legame tra remunerazione e il miglioramento dei risultati nel medio-lungo periodo.

### PERFORMANCE SHARE PLAN 2026-2028

La Società ha previsto, in continuità con le raccomandazioni ricevute dagli interlocutori di mercato e in linea con le migliori prassi, l'introduzione di un nuovo **sistema di incentivazione variabile di lungo termine** (Performance Share Plan) **basato su azioni**. Il Piano mira a rafforzare il legame tra la remunerazione del management e la **creazione di valore**, garantendo maggiore allineamento con gli interessi degli azionisti e favorendo la retention delle figure chiave.

Il Piano, di tipo rolling, prevede l'assegnazione gratuita di azioni con un vesting triennale. Una quota delle azioni maturate sarà inoltre soggetta a un **periodo di lock-up** di un anno successivo al vesting.

## 6. Politiche di remunerazione 2026

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.

Come anticipato, vengono altresì previsti, per la popolazione aziendale destinataria di componenti remunerative variabili di breve e lungo periodo, meccanismi di correzione *ex post* (*clawback* e *malus*).

### 6.1 La remunerazione dell'Amministratore Delegato

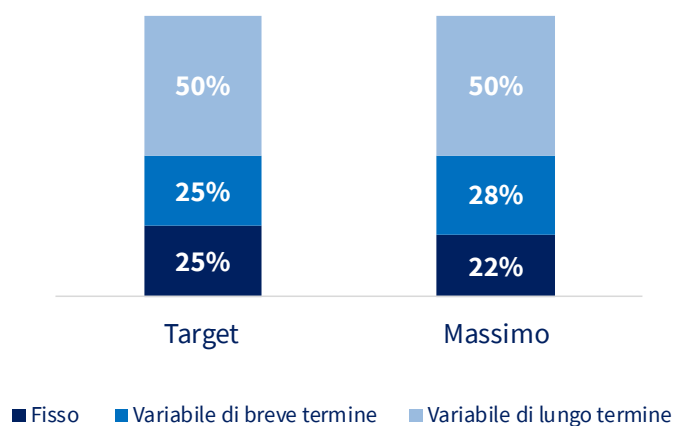
In continuità con quanto definito in occasione del rinnovo del mandato per il periodo 2024-2026, la remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta dall'*Annual Total Compensation* e, pertanto, da:

- 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.

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, Piano 2020-2022 e Piano 2023-2025), nonché del nuovo Piano di *Performance Share* (Performance Share Plan 2026-2028), subordinatamente alla relativa approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2026.

## PAYMIX TARGET E MASSIMO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO



Nota: la quota relativa al variabile di lungo termine è relativa alla somma tra il valore annualizzato del piano LTIP, pari a € 1.000.000, il valore del fair value delle opzioni di competenza 2026 relative alle tranches in corso di vesting, e alla stima del Piano Performance Share 2026-2028 annualizzato, previa approvazione da parte dell'Assemblea.

### 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, tenendo conto delle analisi di *benchmark* e del parere preventivo del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, oltre che di quello del Collegio Sindacale. Il compenso fisso complessivo a favore dell'Amministratore Delegato è composto come segue:

- i. l'emolumento lordo annuo di Euro 600.000 - in relazione alla carica di Amministratore Delegato;
- ii. l'emolumento lordo annuo di Euro 400.000 - in qualità di dirigente, di cui il 20% volto a compensare il patto di non concorrenza.

### 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.

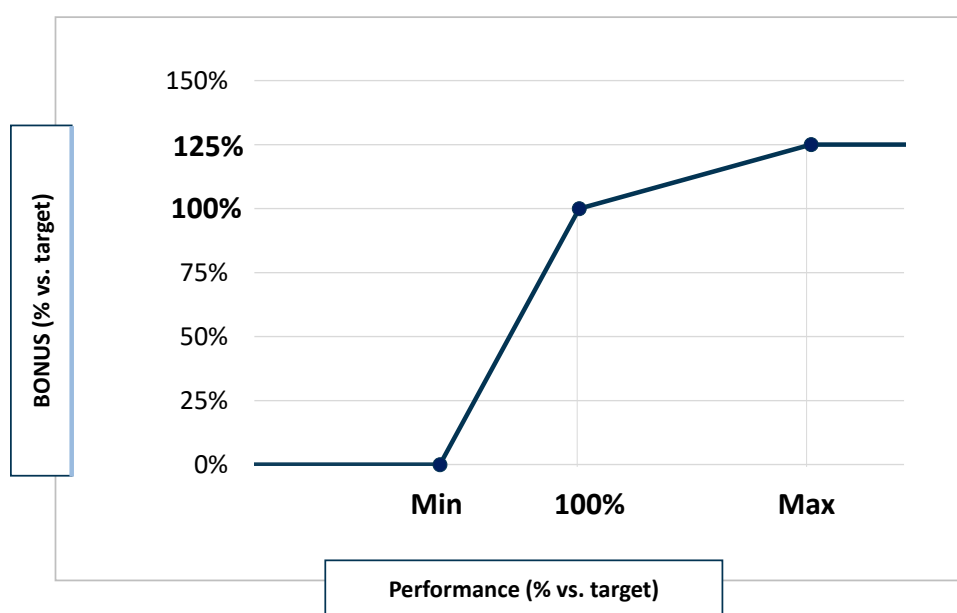
Il valore effettivo da corrispondere è determinato in base al livello di raggiungimento di tali obiettivi. Per quanto riguarda il peso degli obiettivi, la politica retributiva 2025 è in linea con la precedente politica di remunerazione del 2024.

OBIETTIVI	PESO
Group Net Sales	40%
Group Ebitda	50%
Obiettivo ESG: % of Sustainable models on new collection	10%
<b>TOTALE</b>	100%

Per ciò che riguarda il parametro “Obiettivo ESG”, si fa riferimento a un obiettivo di sostenibilità che assicura un collegamento diretto tra il sistema di incentivazione di breve termine e la strategia di sostenibilità della Società. L’obiettivo di sostenibilità fa riferimento a un ambito strategico per il Gruppo: *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 ad un massimo del 125% 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 il livello di raggiungimento è invece a *target*, il *payout* è incrementato proporzionalmente considerando il livello di raggiungimento dell'Ebitda *adjusted*.

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 del TUF).

In particolare, sono in corso di: (i) periodo di esercizio, il Piano di *Stock Option* (2017-2020), (ii) periodo di esercizio, il Piano di *Stock Option* (2020-2022), (iii) il Piano di *Stock Option* (2023-2025) [la prima tranche potrà essere esercitata dal 26 marzo 2026]. A questi si aggiunge il piano monetario di lungo termine (*Long Term Monetary Incentive Plan*), come di seguito descritto. Sarà sottoposto ad approvazione dall'Assemblea di Safilo del 28 aprile 2026 un nuovo Piano di Performance Share, finalizzato all'incentivazione e alla fidelizzazione del *management* della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

La scelta della Società di adottare sistemi di incentivazione variabile di lungo termine, articolati su più strumenti – il *Long Term Monetary Incentive Plan* (LTIP), i Piani *Stock Option* (SOP) e il *Performance Share Plan* (PSP) – risponde all'obiettivo di assicurare un solido e duraturo allineamento tra gli interessi dei beneficiari a quelli degli investitori, attraverso meccanismi tra loro complementari e coerenti con le migliori prassi di mercato. L'*LTIP* è finalizzato a incentivare il Top Management e parte del *management* al raggiungimento di specifici KPI di *performance* strettamente collegati alle priorità strategiche condivise con il mercato – crescita delle vendite, redditività, generazione di cassa e obiettivi di sostenibilità – garantendo un collegamento diretto tra remunerazione e risultati operativi pluriennali. Il *SOP* promuove un ulteriore allineamento agli interessi degli azionisti, riconoscendo un premio direttamente correlato all'apprezzamento del valore del titolo nel tempo. Infine, l'introduzione del *PSP* consente di integrare la struttura incentivante con uno strumento *equity performance-based*, subordinato al conseguimento di obiettivi predeterminati e misurabili, rafforzando la correlazione tra remunerazione e il miglioramento dei risultati nel medio-lungo periodo.

#### *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 2024 – dicembre 2026).

Il Pagamento LTIP verrà corrisposto in due rate: (i) 60% entro il mese di aprile 2026 sulla base dei risultati relativi agli esercizi 2024 e 2025 approvati dal Consiglio di Amministrazione (“**Primo Cash Payout**”); e (ii) entro il mese di aprile 2027, il rimanente 40% di quanto maturato in relazione agli esercizi 2024 e 2025 (*bonus differito*), nonché l’importo maturato in base ai risultati relativi all’esercizio 2026 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 g).

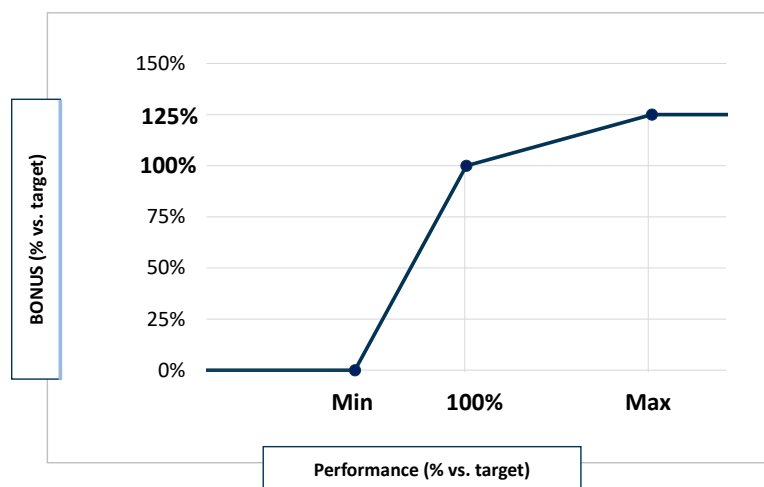
OBIETTIVI	PESO
Group Net Sales	35%
Group Ebitda adjusted	40%
Free Cash Flow	15%
Obiettivi ESG	10%
<b>TOTALE</b>	100%

Rispetto al precedente piano di incentivazione di lungo termine, tenuto conto della rilevanza strategica per la Società nel lungo periodo, sono stati introdotti tra i parametri del sistema gli obiettivi di sostenibilità di seguito rappresentati.

OBIETTIVI ESG	PESO
 <b>Planet:</b> GHG Scope 1&2	25%
 <b>Planet:</b> GHG Scope 3	25%
 <b>Product:</b> % of Sustainable models on new collection	50%

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*; il *payout* viene

incrementato, in modo proporzionale, fino ad un massimo del 125% in caso di *performance* comprese tra il livello *target* e il livello massimo.



Relativamente al Primo *Cash Payout*, il Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2026 ha approvato i risultati relativi all'esercizio 2025: gli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato sono risultati pari al 30,4% del valore *target* previsto da tale piano e, di conseguenza, entro il mese di aprile 2026 sarà pertanto corrisposto all'Amministratore Delegato il Primo *Cash Payout*, pari al 60% dell'importo maturato ai sensi del LTIP.

### 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](http://www.safilogroup.com)).

### *Stock Option Plan 2023-2025*

L'Assemblea degli azionisti ha approvato in data 27 aprile 2023, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il piano di fidelizzazione e incentivazione "*Stock Option Plan 2023-2025* di Safilo Group S.p.A. e Safilo S.p.A.", collegato all'apprezzamento del valore delle Azioni su Euronext Milan.

Il gruppo, come negli anni precedenti, ritiene che tale sistema assicuri il pieno e costante allineamento tra gli interessi del *management* e quello degli azionisti, essendo naturalmente collegato alla crescita di valore dell'azione di Safilo.

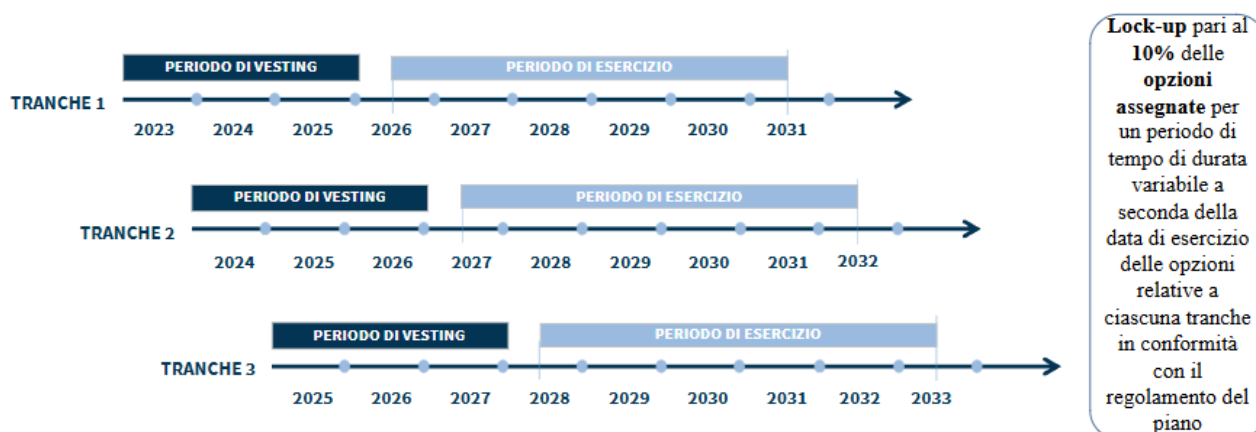
Il piano prevede l'attribuzione gratuita di massime n. 22.000.000 opzioni valide per l'assegnazione di massime n. 22.000.000 azioni ordinarie, nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria ogni n. 1 (una)

opzione assegnata ed esercitata secondo i termini e le modalità stabilite nel Piano di *Stock Option* 2023-2025.

Oltre che ad obiettivi di fidelizzazione, il Piano di *Stock Option* 2023-2025 viene implementato anche nell'ottica di incentivare gli stessi 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.

Il prezzo di esercizio sarà determinato in misura pari alla media ponderata sui volumi dei prezzi ufficiali giornalieri registrati dalle Azioni nel mese precedente la seduta del Consiglio di Amministrazione che determina il numero di opzioni da assegnare ai sensi del Piano di *Stock Option* 2023-2025.

Il Piano di *Stock Option* 2023-2025 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. In particolare, le opzioni oggetto del piano potranno essere concesse in non più di tre *tranche*.



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 Piano di *Stock Option* 2023-2025 sono state 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 dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

L'assegnazione delle opzioni è a titolo gratuito. I Beneficiari non saranno, pertanto, tenuti a pagare al rispettivo Concedente alcun corrispettivo per tale assegnazione. L'esercizio delle opzioni e la relativa sottoscrizione o acquisto delle Azioni saranno invece soggetti al pagamento del Prezzo di Esercizio. La Società assegnerà opzioni ai Beneficiari che siano propri dipendenti e/o dipendenti di altre società del Gruppo e Safilo assegnerà opzioni ai Beneficiari (precedentemente identificati dalla Società) che siano propri dipendenti e/o dipendenti di una qualsiasi delle sue Controllate. Le Azioni a servizio del Piano saranno rivenienti (i) da un'emissione a pagamento di un numero massimo di 11.000.000 azioni ordinarie prive di valore nominale, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, comma 8, del codice civile e (ii) dal *Buy-Back*<sup>5</sup>.

Assumendo che tutte le opzioni da servire mediante Azioni di nuova emissione siano state assegnate ed esercitate, l'effetto diluitivo massimo per gli azionisti della Società sarebbe pari a circa il 2,60% della loro partecipazione.

### Performance Share Plan 2026-2028

L'Amministratore delegato rientra tra i beneficiari del nuovo piano di incentivazione azionaria di lungo termine ("**PSP**") che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2026.

L'introduzione del Performance Share Plan è finalizzata ad allineare il *framework* di incentivazione di lungo termine della Società alle migliori prassi di mercato tra le società quotate. In particolare, la struttura del piano è volta ad assicurare un equilibrio più efficace tra obiettivi di *retention* e di incentivazione, rafforzando la capacità della Società di trattenere le figure chiave e mantenendo al contempo un forte orientamento ai risultati nell'ambito della struttura complessiva della remunerazione.

Il piano azionario è articolato in tre attribuzioni annuali di azioni (cd piano *rolling*) ad ognuna delle quali corrisponde un periodo triennale di riferimento per le *performance* (2026-2028, 2027-2029, 2028-2030). Per ogni attribuzione, l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società al termine del periodo di *vesting* triennale è subordinata: (i) alla permanenza del rapporto di lavoro in essere e (ii) al raggiungimento delle condizioni di *performance* previste.

L'effettiva maturazione delle azioni è subordinata al conseguimento di obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria.

---

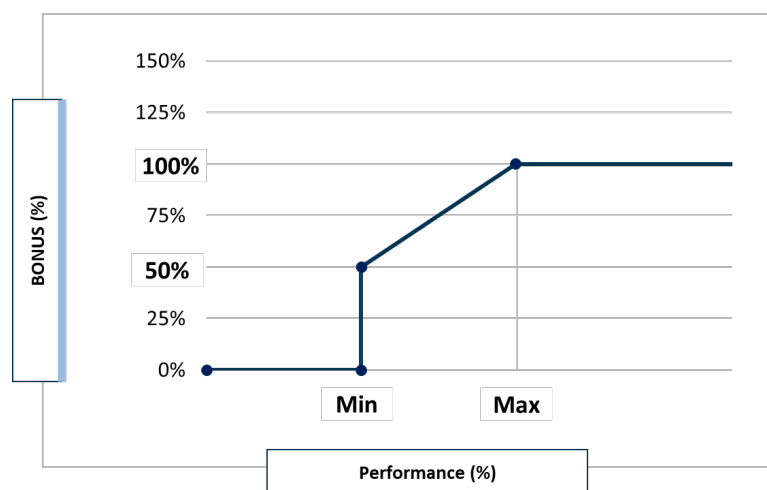
<sup>5</sup> Per maggiori informazioni sul Buy Back si prega di fare riferimento al [comunicato stampa](#) pubblicato in data 24 aprile 2024 - *L'assemblea degli azionisti di Safilo Group S.P.A. approva il bilancio al 31 dicembre 2023 e nomina il nuovo Consiglio di Amministrazione.*

OBIETTIVI	PESO
Group Ebitda	60%
Group Net Sales	40%
<b>TOTALE</b>	100%

Il piano prevede:

- la maturazione del 50% del numero di Azioni Target qualora la *Performance* effettivamente conseguita risulti pari o superiore alla Soglia (Gate) in almeno uno dei tre esercizi compresi nel periodo di *vesting*;
- la maturazione del 100% del numero di Azioni Target qualora la *Performance* effettivamente conseguita risulti pari o superiore al Target (Cap) in almeno uno dei tre esercizi compresi nel periodo di *vesting*;
- la *Performance* effettivamente conseguita sarà determinata assumendo il valore più elevato registrato in uno dei tre esercizi compresi nel periodo di *vesting*; qualora tale valore si collochi tra la Soglia e il Target, il numero di Azioni assegnate sarà determinato mediante interpolazione lineare, in misura superiore al 50% e inferiore al 100%.

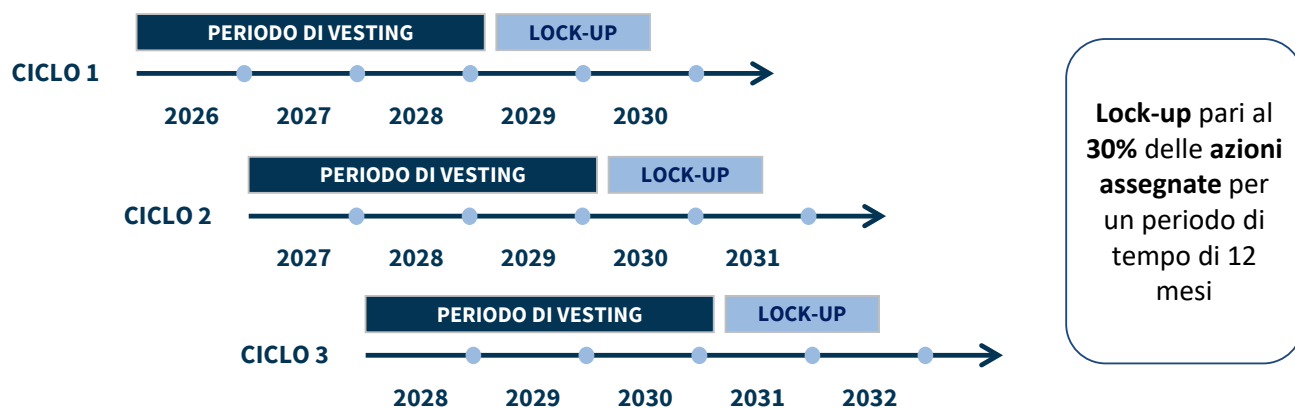
La tabella che segue illustra graficamente la percentuale di azioni da assegnare a ciascun beneficiario al raggiungimento del singolo obiettivo di *performance*.



Come da regolamento, i *payout* devono essere erogati non oltre il 30° giorno di calendario successivo all'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del ciclo triennale e sempre al verificarsi delle condizioni previste nel regolamento dello stesso piano.

Il Performance Share Plan 2026-2028 contiene previsioni per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione. In particolare, il 30% delle azioni Assegnate sarà

soggetto a un periodo di *lock-up* di 12 mesi. Durante il periodo di “*lock-up*”, i beneficiari non potranno disporre delle azioni o degli importi monetari eventualmente attribuiti, salvo quanto eventualmente ceduto a copertura di oneri fiscali e/o contributivi se applicabili.



Per maggiori informazioni sul Piano di Performance Share, si rinvia al rispettivo Documento Informativo redatto ai sensi degli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti, in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito internet della Società.

#### d. Clausole di malus e claw-back

Fatta salva l’esperibilità di ogni altra azione ai sensi della normativa applicabile, la Società potrà (i) richiedere la restituzione, in tutto o in parte (*clawback*) ovvero (ii) trattenerne, in tutto o in parte (*malus*), componenti variabili, di breve o di lungo periodo, della remunerazione che siano determinate sulla base di dati manifestamente errati ovvero di una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero tramite comportamenti contrari a disposizioni di legge e/o a norme aziendali (violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e codice etico ex D. Lgs. 231/2001 o procedure interne della Società o delle società del Gruppo), anche attraverso comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale ovvero attraverso comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società, una qualsiasi Società Controllata o del Gruppo Safilo in generale.

#### e. Bonus eccezionali e altri compensi

La Politica non prevede l’attribuzione all’Amministratore Delegato di ulteriori remunerazioni per l’eventuale attività di amministratore di società controllate.

*f. Benefici non monetari*

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato 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.

*g. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro*

In data 3 novembre 2023 la Società ha stipulato con l'attuale Amministratore Delegato 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* spettatigli 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*", il cui pagamento è subordinato al soddisfacimento di talune condizioni, 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 2026:

- 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) 6/12 del *bonus* maturato nell'anno precedente; e
- ii. un ammontare corrispondente alla somma di:
  - (x) 18 mensilità di emolumenti fissi quale Consigliere ed Amministratore Delegato, (y) 18 mensilità di retribuzione come Dirigente e (z) il 150% del *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, l'accordo contiene alcune disposizioni volte a regolamentare l'eventuale mancato rinnovo nella carica dell'Amministratore Delegato per il periodo successivo all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2026. In particolare:

- A. qualora sia offerto all'Amministratore Delegato, per il periodo successivo all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2026, un rinnovo nella carica a condizioni sostanzialmente assimilabili a quelle di cui all'accordo del 3 novembre 2023, e l'Amministratore Delegato non accetti, viene previsto un pagamento finale ("*Last Payment*") di EUR 1.200.000 a fronte della chiusura di tutti i rapporti dell'Amministratore Delegato con il gruppo Safilo (incluso il rapporto di lavoro subordinato) e la sottoscrizione di un verbale di conciliazione di natura tombale;
- B. qualora, in assenza di giusta causa, non sia offerto all'Amministratore Delegato, per il periodo successivo all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2026, un

rinnovo nella carica a condizioni sostanzialmente assimilabili a quelle di cui all'accordo del 3 novembre 2023, l'accordo prevede la corresponsione del seguente "exit package", il cui pagamento è subordinato al soddisfacimento di talune condizioni:

- 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 sostitutivo ed assorbente, fra l'altro, dell'indennità sostitutiva del preavviso e dell'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.

Nel precitato accordo, si prevede la partecipazione di Angelo Trocchia al piano LTIP. Con riferimento a tale piano, l'accordo 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 negli esercizi 2024 e 2025; 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 2026;
- per "Condizioni" si intende (x) il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo identificati, 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;
- il pagamento del Primo *Cash Payout* pro-rata e del Secondo *Cash Payout* pro-rata, nella misura effettivamente maturata, è soggetto e subordinato al raggiungimento degli obiettivi individuati; pertanto, a scanso di equivoci, il pagamento del Primo *Cash Payout* pro-rata e del Secondo *Cash Payout* pro-rata, se dovuti, avverrà solo dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati certificati rispettivamente del 2024-2025 e del 2026.

*h. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie*

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato si completa, in linea con il mercato, di piani previdenziali, assicurativi e sanitari per vita, pensionistici (solo contribuzione pensionistica obbligatoria - INPS - e fondo pensione privato - PREVINDAI), infortuni, malattie e *Long-Term Care*, polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability*, a fronte della responsabilità civile verso terzi.

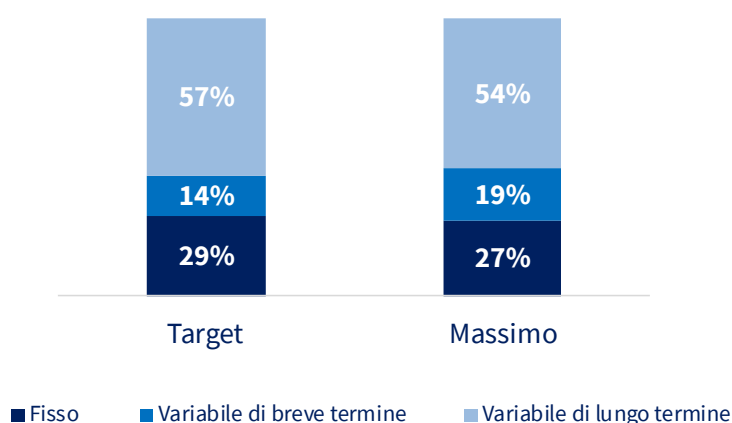
## **6.2 La remunerazione del Dirigente con Responsabilità Strategiche**

Come per l'Amministratore Delegato, la remunerazione del Dirigente 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*.

Nell'ambito dell'aggiornamento della Politica per l'esercizio 2026, il pacchetto retributivo del Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato oggetto di revisione sulla base di un'analisi di benchmark condotta su un panel di società peer, al fine di assicurarne la coerenza con il mercato di riferimento e con la complessità e responsabilità del ruolo.

### **PAYMIX TARGET E MASSIMO DEL DRS**



*Nota: La retribuzione fissa esclude € 30.000 per la retribuzione come Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari e € 30.000 per la retribuzione come Dirigente preposto ai fini della rendicontazione di sostenibilità. La quota relativa al variabile di lungo termine è relativa alla somma tra il valore annualizzato del piano LTIP, pari a € 90.000, il valore del fair value delle opzioni di competenza 2026 relative alle tranches in corso di vesting, e alla stima del Piano Performance Share 2026-2028 annualizzato, previa approvazione da parte dell'Assemblea.*

*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 al Dirigente con Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni per l'eventuale attività di amministratore di società controllate.

Il compenso fisso del Dirigente con Responsabilità Strategiche è composto da una retribuzione fissa lorda annuale di Euro 360.000 per la carica di *Chief Financial Officer*.

Il Dirigente percepisce, in aggiunta, un compenso pari a Euro 30.000 per la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari e Euro 30.000 per la carica di Dirigente preposto ai fini della rendicontazione di sostenibilità.

*b. Componente variabile a breve termine*

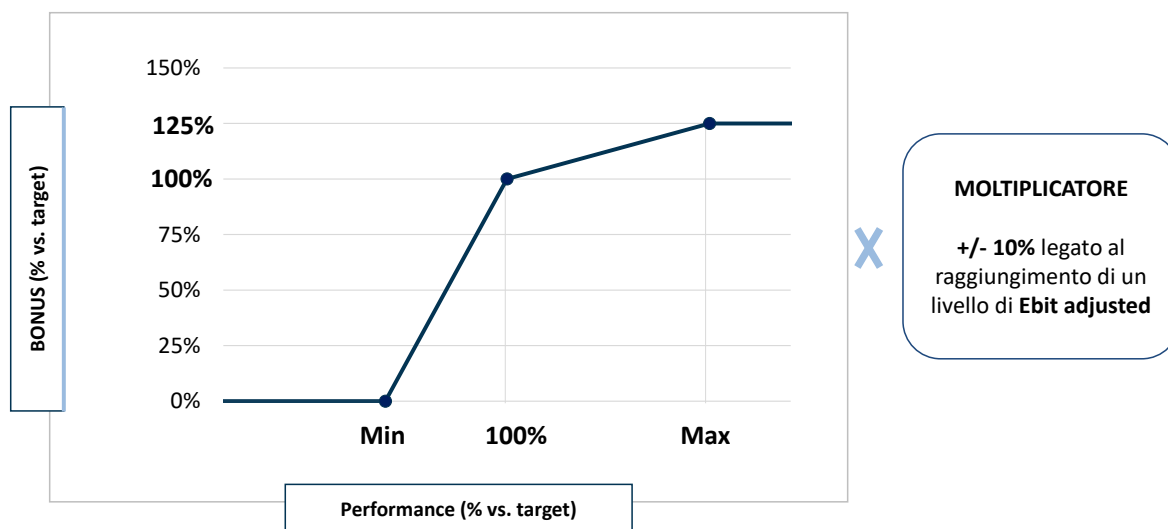
Gli obiettivi dello STAR per il Dirigente con Responsabilità Strategiche sono stabiliti annualmente dall'Amministratore Delegato, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine; gli stessi sono connessi alla *performance* finanziaria, su base annuale, del Gruppo ai quali sono stati aggiunti,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

<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESO</b>
<b>Group Net Sales</b>	<b>25%</b>
<b>Group Ebitda</b>	<b>50%</b>
<b>Free Cash Flow</b>	<b>20%</b>
<b>Obiettivo ESG: % of Sustainable models on new collection</b>	<b>5%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>

Come per l'Amministratore Delegato, l'obiettivo di sostenibilità fa riferimento a un ambito strategico per il Gruppo: *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 125% 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* del Dirigente 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 del Dirigente con Responsabilità Strategiche include diversi piani di incentivazione, già approvati nell'ambito delle precedenti politiche retributive della Società.

#### Long Term Monetary Incentive Plan

Al Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato assegnato un piano di incentivazione monetaria di lungo termine ("**LTIP**") della durata di 3 anni (periodo gennaio 2024 – dicembre 2026).

Il Pagamento LTIP verrà corrisposto in due rate: (i) 40% entro il mese di aprile 2026 sulla base dei risultati relativi agli esercizi 2024 e 2025 approvati dal Consiglio di Amministrazione ("**Primo Cash Payout**"); e (ii) entro il mese di aprile 2027, quanto maturato in relazione agli esercizi 2024, 2025 e 2026 approvati dal Consiglio di Amministrazione ("**Secondo Cash Payout**"), al netto di quanto erogato nel *Primo Cash Payout*.

Il pagamento del Primo e del Secondo *Cash Payout* è subordinato (i) per il 30% al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo identificati; e (ii) per il 70% alla sussistenza del rapporto di Dirigente di Safilo Group S.p.A. al momento in cui il Primo e il Secondo *Cash Payout* diventino dovuti e pagabili (fermo restando quando previsto al successivo Paragrafo f).

OBIETTIVI	PESO
Group Net Sales	35%
Group Ebitda Adjusted	45%
FCF	20%
<b>TOTALE</b>	100%

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.

Ad ogni modo, il *payout* erogabile del Dirigente con Responsabilità Strategiche non può eccedere il 100% del *payout target*, anche nel caso di *performance* raggiunte al massimo.

Relativamente al *Primo Cash Payout*, il Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2026 ha approvato i risultati relativi all'esercizio 2025: gli obiettivi assegnati al Dirigente con Responsabilità Strategica sono risultati pari al 25% del valore *target* previsto da tale piano e, di conseguenza, entro il mese di aprile 2026 sarà pertanto corrisposto all'Amministratore Delegato il *Primo Cash Payout*, pari al 40% dell'importo maturato ai sensi del LTIP.

#### Piani di Stock Option

Il Dirigente 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, il Piano *Stock Option* 2020-2022 e il Piano di *Stock Option* 2023-2025.

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, al Piano di *Stock Option* 2020-2022 e al Piano di *Stock Option* 2023-2025 disponibili sul sito internet della società [www.safilo.group.com](http://www.safilo.group.com).

#### Performance Share Plan 2026-2028

Il Dirigente con Responsabilità Strategiche è, altresì, beneficiario del piano di incentivazione azionaria di lungo termine ("**PSP**") che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2026. Il piano presenta i medesimi meccanismi di funzionamento rispetto a quanto indicato per l'Amministratore Delegato di Safilo.

Anche per quanto riguarda il Dirigente con Responsabilità Strategiche, le azioni maturate saranno assegnate successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio relativo all'esercizio 2028, con disponibilità immediata per una quota pari al 70%, mentre per il restante 30% sarà soggetto a un periodo di lock-up di 12 mesi.

*d. Clausole di malus e claw-back*

Fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione ai sensi della normativa applicabile, la Società potrà (i) richiedere la restituzione, in tutto o in parte (*clawback*) ovvero (ii) trattenerne, in tutto o in parte (*malus*), componenti variabili, di breve o di lungo periodo, della remunerazione che siano determinate sulla base di dati manifestamente errati ovvero di una dolosa alterazione dei dati utilizzati per tale determinazione ovvero tramite comportamenti contrari a disposizioni di legge e/o a norme aziendali (violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e codice etico ex D. Lgs. 231/2001 o procedure interne della Società o delle società del Gruppo), anche attraverso comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società, una qualsiasi società del Gruppo o il Gruppo in generale ovvero attraverso comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società, una qualsiasi Società Controllata o del Gruppo Safilo in generale.

*e. Benefici non monetari*

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo del Dirigente con Responsabilità Strategica è completato da alcuni *benefit*, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente nell'assegnazione di autovetture aziendali ad uso promiscuo.

*f. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro*

Il contratto di lavoro del Dirigente con Responsabilità Strategiche è stipulato a tempo indeterminato, e prevede 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 il Dirigente 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 il Dirigente 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, del Piano 2020-2022 e del Piano 2023-2025, 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.

*g. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie*

Il pacchetto retributivo del Dirigente con Responsabilità Strategica si completa, in linea con il mercato, di piani previdenziali, assicurativi e sanitari per vita, pensionistici (solo contribuzione pensionistica obbligatoria - INPS - e fondo pensione privato - PREVINDAI), infortuni, malattie e *Long-Term Care*, polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability*, a fronte della responsabilità civile verso terzi.

### **6.3 Amministratori non Esecutivi**

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

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

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire al Presidente del Consiglio, 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.

Nella seduta del 24 aprile 2024 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato il compenso per membri del Consiglio d'Amministrazione, mentre il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2024 ha determinato i compensi spettanti ai membri dei Comitati e ai membri dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

## COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI

Presidente del C.d.A.	<b>€ 70.000*</b>	Membro del C.d.A.	<b>€ 50.000</b>
<hr/>		<hr/>	
Comitato per la Remunerazione e le Nomine		Comitato Controllo e Rischi	
Presidente	<b>€ 21.000</b>	Presidente	<b>€ 21.000</b>
Membro	<b>€ 15.000</b>	Membro	<b>€ 15.000</b>
<hr/>		<hr/>	
Comitato Sostenibilità		Comitato Operazioni Parti Correlate	
Presidente	<b>€ 21.000</b>	Presidente	<b>€ 21.000</b>
Membro	<b>€ 15.000</b>	Membro	<b>€ 15.000</b>
<hr/>		<hr/>	
Membro dell'Organismo di Vigilanza		<b>€ 10.000</b>	
		<hr/>	

*Nota (\*): Il Presidente del Consiglio di Amministrazione riceve anche il compenso come membro del Consiglio di Amministrazione*

Si segnala che i membri del Comitato Sostenibilità hanno rinunciato espressamente e preventivamente a qualsiasi compenso inerente allo svolgimento delle funzioni assegnate al Comitato, dovendo intendersi – la suddetta nomina, e lo svolgimento delle relative funzioni – già integralmente compensati dal trattamento economico complessivo.

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

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

### 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.

## COMPENSO DEL COLLEGIO SINDACALE

Presidente del Collegio	€ 57.000
Membro del Collegio	€ 38.000

L'Assemblea, convocata il 28 aprile 2026 per approvare il bilancio chiuso al 31 dicembre 2025, sarà altresì chiamata a rinnovare il Collegio Sindacale e quindi a rideterminare - anche sulla base delle indicazioni dell'organo di controllo uscente - la relativa remunerazione complessiva.

### 8. Elementi della politica ai quali è possibile derogare

Come previsto dall'art. 123-ter del TUF, in presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione può derogare temporaneamente alla Politica 2025, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, garantire la sostenibilità della società nel suo complesso o assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato.

Le suddette circostanze eccezionali fanno riferimento a situazioni riconducibili alle seguenti casistiche: l'esigenza di attrarre e/o trattenere 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.

La società può derogare alla Politica in presenza di circostanze eccezionali, per quanto riguarda: la modifica dei sistemi di incentivazione, in particolare gli obiettivi sottostanti ai piani di incentivazione e il relativo peso; la modifica della proporzione delle componenti fisse e variabili nell'ambito della retribuzione complessiva, anche con la possibilità di riconoscere un *bonus* straordinario; la modifica delle disposizioni della cosiddetta "*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 2025.

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.

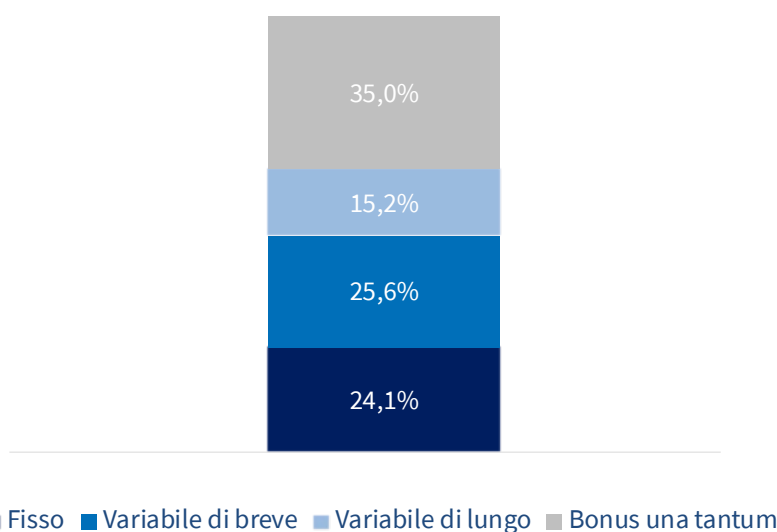
Nelle tabelle della Parte II della presente Sezione si fornisce altresì il dettaglio degli importi relativi alle anzidette voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con la precisazione che,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

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione<sup>6</sup> tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2025 dell'Amministratore Delegato, i cui compensi sono successivamente illustrati in Tabella 1.

---

<sup>6</sup> *Paymix* della remunerazione maturata nel 2025, tenendo conto della componente fissa, della componente variabile di breve termine (STAR 2025) e della componente variabile di lungo termine (Primo Cash Out dell'LTIP erogato e del *Fair Value* corrispondente alla valorizzazione delle *stock option*) e del bonus una tantum).

## PAYMIX A CONSUNTIVO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO



### **(a) Compensi fissi**

Rappresenta la componente fissa annuale della retribuzione. All'interno di questa voce sono ricompresi gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, i compensi per lo svolgimento della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, il compenso per la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e le retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

### **(b) Compensi per la partecipazione ai Comitati**

Sono indicati gli emolumenti per la carica di Presidente (pari ad Euro 21.000) e/o membro (pari ad Euro 15.000) in uno 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.

### **Componente variabile di breve termine (STAR)**

Per quanto riguarda la componente variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha accertato l'avvenuto raggiungimento complessivo di un livello di *bonus* pari al 109,7% del valore *target* del sistema di incentivazione di breve termine (STAR 2025). Il seguente schema riporta, per ciascuno dei KPI assegnati all'Amministratore Delegato, il livello di *payout* conseguito:

	PESO	% PAY-OUT
<b>Group Net Sales</b>	40%	<b>118,11%</b>
<b>Group Ebitda</b>	50%	<b>104,12%</b>
<b>Obiettivi ESG:</b>	10%	<b>104,12%</b>
<b>Planet:</b> CO2 Scope 1&2&3 Emissions	-	<i>Achieved</i>
<b>Product:</b> % of Sustainable models on new collection	-	<i>Achieved</i>
<b>TOTALE</b>	100%	<b>109,7%</b>

Per quanto riguarda gli obiettivi ESG, la tabella seguente rappresenta i *target* 2025 e i risultati effettivi dei due parametri strategici. Come da Politica, tenuto conto del livello di raggiungimento a *target*, il *payout* è stato incrementato proporzionalmente considerando il livello di raggiungimento del Group Ebitda.

OBIETTIVI ESG	PESO	TARGET 2025	ACTUAL
<b>Planet:</b> CO2 Scope 1&2&3 Emissions	50%	≤ 109.668 TONs CO2e	<b>107.416</b> TONs CO2e
<b>Product:</b> % of Sustainable models on new collection	50%	≥ 25%	<b>25%</b>

Per il Consigliere Katia Buja (nel suo ruolo di dirigente di Safilo Group) e il Dirigente con Responsabilità Strategiche, l'incentivo variabile da erogare è stato calcolato in funzione del livello di raggiungimento della propria scheda obiettivo, nonché del calcolo del moltiplicatore, ove applicabile.

### Componente variabile di lungo termine monetario

Con riferimento al Piano di Incentivazione Monetaria a Lungo Termine dell'Amministratore Delegato per il periodo 2024-2026, il Consiglio di Amministrazione, in data 12 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha verificato – sulla base dei risultati conseguiti negli esercizi 2024 e 2025 – il raggiungimento complessivo di un livello di *performance* pari al 30,4% del valore *target* previsto da tale piano e, di conseguenza, entro il mese di aprile 2026 sarà pertanto corrisposto all'Amministratore Delegato il Primo *Cash Payout*, pari al 60% dell'importo maturato ai sensi del LTIP.

Con riferimento al Piano di Incentivazione Monetaria a Lungo Termine del Dirigente con Responsabilità Strategica per il periodo 2024-2026, il Consiglio di Amministrazione, in data 12 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha verificato la sussistenza del rapporto

di Dirigente di Safilo Group S.p.A. (70% del *payout*) e – sulla base dei risultati conseguiti negli esercizi 2024 e 2025 – il raggiungimento complessivo di un livello di *performance* pari al 25% del valore *target* previsto dal Piano (30% del *payout*) , di conseguenza, entro il mese di aprile 2026 sarà pertanto corrisposto al Dirigente con Responsabilità Strategica il **Primo Cash Payout**, pari al 40% dell'importo maturato ai sensi del LTIP.

### **Bonus Una Tantum**

In particolare, con riferimento al bonus una tantum, si faccia riferimento al paragrafo 2 di questa sezione “*Deroga alla politica di remunerazione dell’esercizio 2025*”.

#### ***(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 principalmente: eventuali patti di non concorrenza e *una tantum*. In particolare, con riferimento al bonus una tantum, si faccia riferimento al paragrafo 2 di questa sezione “*Deroga alla politica di remunerazione dell’esercizio 2025*”.

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

Indica il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte dei Piani di *Stock Option* 2020-2022 e 2023-2025, stimati secondo i principi contabili internazionali.

Per tutte le informazioni relative ai Piani 2023-2025, 2020-2022, nonché al Piano 2017-2020, si rimanda alle informazioni contenute nei relativi documenti informativi predisposti ai sensi dell’art. 84-*bis* del RE, disponibili nel sito *internet* della Società, nella sezione *Governance* – Assemblea degli Azionisti.

## **2) Deroga alla politica di remunerazione dell’esercizio 2025**

In deroga alla politica di remunerazione approvata dall’Assemblea degli Azionisti della Società in data 24 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate della Società, con delibera del 10 dicembre 2025 ha approvato l’erogazione di un premio monetario (bonus straordinario) una *tantum* in favore dell’Amministratore Delegato della Società, pari ad Euro 1.500.000 lordi.

La decisione di derogare alla Politica di Remunerazione è stata assunta in presenza di circostanze eccezionali, come definite nella Sezione I, paragrafo 8 della presente Relazione. Tale decisione

risponde all'esigenza di trattenere, in un contesto di mercato altamente competitivo, figure manageriali chiave, nonché di incentivare le stesse al conseguimento di specifici obiettivi strategici, in coerenza con l'interesse della Società alla continuità gestionale e alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

Nel corso dell'istruttoria, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha esaminato il contesto strategico e i risultati conseguiti dalla Società nel periodo 2018 (anno di prima nomina del CEO) – 2025, che evidenziano la crescita della capitalizzazione di mercato (da 280 milioni di Euro del 30/07/2018 a 780 milioni di Euro al 30/11/2025) e l'espansione dei margini operativi (con un incremento da 6% nel 2018 al 9,4% nel 2024). Sono stati inoltre considerati il rafforzamento del portafoglio marchi, il consolidamento dei brand proprietari, lo sviluppo del canale Direct-to-Consumer, nonché il completamento di rilevanti interventi di riorganizzazione industriale e l'integrazione di competenze digitali e iniziative di sostenibilità, risultati riconducibili al contributo strategico e gestionale dell'Amministratore Delegato, che ha guidato il processo di turnaround e la trasformazione industriale e organizzativa della Società.

Tali risultati, conseguiti in un contesto macroeconomico complesso, sono stati ritenuti espressione di un contributo manageriale determinante nella realizzazione del piano strategico e coerenti con il principio di *pay for performance*, in quanto idonei a generare valore sostenibile nel medio-lungo periodo a beneficio degli azionisti.

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

La tabella sottostante mostra un confronto tra la remunerazione totale degli Amministratori e dei Sindaci che al 31/12/2025 risultano essere componenti rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Safilo, le *performance* del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti Italia (escluso il *fair value* dei compensi *equity*). Ciascun dato viene fornito su un arco temporale di 5 anni (2021-2025):

		2021	2022	2023	2024	2025
<b>Net Sales (mio €)</b>		969,6	1.076,7	1.024,7	993,2	983,4
		24,3%	11,0%	-4,8%	-3,1%	-1,0%
<b>EBITDA adjusted (mio €)</b>		81,5	101,2	92,0	93,0	104,2
		2816,7%	24,2%	-9,1%	1,1%	12,0%
<b>Eugenio Razelli ('000 €)</b>	Presidente CDA	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0
		11,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Angelo Trocchia ('000 €)</b>	Amministratore Delegato	2.799,6	2.805,6	2.233,6	2.445,5	3.994,4
		85,0%	0,2%	-20,4%	9,5%	63,3%
<b>Michele Melotti ('000 €)</b>	DRS				568,1	643,9
					-	13,3%
<b>Robert Bram Polet ('000 €)</b>	Consigliere	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
		33,3%	0,0%	0,0%	0,00%	0,0%
<b>Melchert Frans Groot ('000 €)</b>	Consigliere	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0
		23,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Irene Boni ('000 €)</b>	Consigliere	45,4	65,0	65,0	65,0	65,0
			43,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Matthieu Brisset ('000 €)</b>	Consigliere	53,8	80,0	80,0	80,0	80,0
			48,8%	0,0%	0,0%	23,1%
<b>Cinzia Morelli-Verhoog ('000 €)</b>	Consigliere	86,0	86,0	86,0	86,0	86,0
		32,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Ines Mazzilli ('000 €)</b>	Consigliere	122,0	122,0	122,0	122,0	122,0
		11,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Katia Buja ('000 €)</b>	Consigliere	380,5	387,4	364,3	312,1	358,5
		56,8%	1,8%	-6,0%	-14,3%	14,9%
<b>Gerben Van De Rozenberg ('000)</b>	Consigliere	-	-	-	44,7	65,0
					-	45,5%
<b>Maria Francesca Talamonti ('000)</b>	Presidente del Collegio Sindacale	-	-	57,0	57,0	57,0
					0,0%	0,0%
<b>Bettina Solimando ('000 €)</b>	Sindaco effettivo	115,5	108,0	88,0	88,0	88,0
		0,9%	-6,5%	-18,5%	0,0%	0,0%
<b>Roberto Padova ('000 €)</b>	Sindaco effettivo	91,3	98,0	98,0	98,0	98,0
		72,7%	7,4%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Remunerazione media dipendenti Italia ('000 €)</b>		34,8	36,0	39,7	40,5	42,2
		6,6%	3,6%	10,2%	1,9%	4,2%

La remunerazione annua totale di consiglieri non esecutivi e sindaci è sostanzialmente invariata nel triennio 2023-2025. 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.

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

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 24 aprile 2025 ha approvato (con voto non vincolante) la Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2024 con n. 269.137.883 voti favorevoli (85,3% del capitale votante), n. 46.229.962 voti contrari e nessun astenuto.

## **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 2025	Approvazione Bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.000						120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				120.000 <sup>7</sup>						120.000		
<b>ANGELO TROCCHIA</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				920.000		1.462.513		27.188	1.584.680	3.994.381	285.872	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				920.000 <sup>8</sup>		1.462.513 <sup>9</sup>		27.188	1.584.680 <sup>10</sup>	3.994.381	285.872	
<b>ROBERT BRAM POLET</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000						50.000		

<sup>7</sup> Nel suo ruolo di Presidente e componente del Consiglio di Amministrazione.

<sup>8</sup> In qualità di dirigente della società Safilo Group S.p.A., di Amministratore Delegato e di membro del Consiglio di Amministrazione.

<sup>9</sup> Di cui € 1.097.156 legati allo STAR payout e € 365.357 come payout della prima tranche del piano di incentivazione triennale di lungo termine 2024-2026.

<sup>10</sup> Di cui 1.500.000 riferiti all'Una Tantum approvata dal Consiglio di Amministrazione il 10 dicembre 2025 e € 80.000 legati alla compensazione del patto di non concorrenza.

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>MELCHERT FRANS GROOT</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000				65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	15.000 <sup>11</sup>				65.000		
<b>IRENE BONI</b>	<b>Consigliere</b>	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000				65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	15.000 <sup>12</sup>				65.000		

<sup>11</sup> In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

<sup>12</sup> In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

(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 <i>equity</i>	Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>MATTHIEU BRISSET</b>	Consigliere	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	30.000				80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	30.000 <sup>13</sup>				80.000		
<b>CINZIA MORELLI-VERHOOG</b>	Consigliere	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	36.000				86.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	36.000 <sup>14</sup>				86.000		
<b>INES MAZZILLI</b>	Consigliere	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2026								
(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	72.000 <sup>15</sup>				122.000		

<sup>13</sup> In qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

<sup>14</sup> In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.

<sup>15</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.

(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
<b>KATIA BUJA</b>	Consigliere	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000		89.002	16.066	3.481	358.549	43.904	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				250.000 <sup>16</sup>		89.002	16.066	3.481	358.549	43.904	
<b>GERBEN VAN DE ROZENBERG</b>	Consigliere	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000				65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	15.000 <sup>17</sup>				65.000		
<b>MICHELE MELOTTI</b>	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	ANNO 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				310.000		256.979	16.901	60.000	643.880	162.602	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				310.000		256.979 <sup>18</sup>	16.901	60.000 <sup>19</sup>	643.880	162.602	

<sup>16</sup> In qualità di dirigente della società Safilo Group S.p.A. e di membro della Consiglio di Amministrazione.

<sup>17</sup> In qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.

<sup>18</sup> Di cui Euro 173.279 relativi allo STAR *payout* e 83.700 Euro come *payout* del piano di incentivazione triennale di lungo termine 2024-2026

<sup>19</sup> Include Euro 30.000 per la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari e Euro 30.000 per la carica di Dirigente preposto ai fini della rendicontazione di sostenibilità.

(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
<b>MARIA FRANCESCA TALAMONTI</b>	<b>Presidente del Collegio sindacale</b>	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000					57.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				57.000					57.000		
<b>BETTINA SOLIMANDO</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	ANNO 2025	Approvazione Bilancio 2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000	10.000				48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000					40.000		
(III) Totale				78.000	10.000 <sup>20</sup>				88.000		
<b>ROBERTO PADOVA</b>	<b>Sindaco effettivo</b>	Anno 2025	Approvazione Bilancio 2025								
(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	20.000 <sup>21</sup>				98.000		

<sup>20</sup> In qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Safilo Group S.p.A.

<sup>21</sup> In qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Safilo S.p.A. e Safilo Industrial S.r.l.

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza
			(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 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>22</sup> (Ass 26/04/2017 <sup>23</sup> )	<sup>24</sup> 221.868	<sup>25</sup> 0,676	Dal 31/12/2021 <sup>26</sup> al 31/05/2027							90.000	0,676	1.806			131.868
		Piano 2020-2022 <sup>27</sup> (Ass 28/04/2020)	<sup>28</sup> 1.109.338	<sup>29</sup> 0,631	Dal 31/12/2022 <sup>30</sup> al 30/06/2028												1.109.338

<sup>22</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>23</sup> Come modificato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in data del 30 aprile 2019.

<sup>24</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>25</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>26</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021.

<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 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>29</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>30</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)			
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 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>31</sup> (Ass 28/04/2020)	1.664.006 <sup>32</sup>	0,874 <sup>33</sup>	Dal 31/12/2023 <sup>34</sup> al 30/06/2029											1.664.006	
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)	900.000	0,97	Dal 31/12/2025 al 30/06/2031 <sup>35</sup>											900.000	109.240
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)	900.000	1,17	Dal 31/12/2026 <sup>36</sup> al 30/06/2032											900.000	109.286
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)				900.000	0,97	Dal 31/12/2027 <sup>37</sup> al 30/06/2033	0,26	11/03/2025	0,90					900.000	67.346
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			4.795.212			900.000										5.605.212	285.872
KATIA BUJA	Consigliere																

<sup>31</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>32</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>33</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>34</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

<sup>35</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2025.

<sup>36</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2026.

<sup>37</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2027.

			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 per l'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione 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>38</sup> (Ass 26/04/2017 <sup>39</sup> )	<sup>40</sup> 17.749	<sup>41</sup> 0,676	Dal 31/12/2021 <sup>42</sup> al 31/05/2027											17.749	
		Piano 2020-2022 <sup>43</sup> (Ass 28/04/2020)	<sup>44</sup> 55.467	<sup>45</sup> 0,631	Dal 31/12/2022 <sup>46</sup> al 30/06/2028											55.467	
		Piano 2020-2022 <sup>47</sup> (Ass 28/04/2020)	<sup>48</sup> 55.467	<sup>49</sup> 0,874	Dal 31/12/2023 <sup>50</sup> al 30/06/2029											55.467	

<sup>38</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>39</sup> Come modificato dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti in data del 30 aprile 2019.

<sup>40</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>41</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>42</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2021.

<sup>43</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>44</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>45</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>46</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

<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 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>49</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>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)			
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 delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)	150.000	0,97	Dal 31/12/2025 <sup>51</sup> al 30/06/2031											150.000	18.207
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)	150.000	1,17	Dal 31/12/2026 <sup>52</sup> al 30/06/2032											150.000	18.214
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)				100.000	0,97	Dal 31/12/2027 <sup>53</sup> al 30/06/2033	0,26	11/03/2025	0,90					100.000	7.483
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			428.683			100.000										528.683	43.904
<b>MICHELE MELOTTI</b>	<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	

51 Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2025.

52 a intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2026.

53 Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2027.

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 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>54</sup> (Ass 28/04/2020)	<sup>55</sup> 22.187	<sup>56</sup> 0,631	Dal 31/12/2022 <sup>57</sup> al 30/06/2028							22.187	0,631	1.841			
		Piano 2020-2022 <sup>58</sup> (Ass 28/04/2020)	<sup>59</sup> 66.560	<sup>60</sup> 0,874	Dal 31/12/2023 <sup>61</sup> al 30/06/2029											66.560	
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)	500.000	0,97	Dal 31/12/2025 <sup>62</sup> al 30/06/2031											500.000	60.689
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)	500.000	1,17	Dal 31/12/2026 <sup>63</sup> al 30/06/2032											500.000	60.714
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)				500.000	0,97	Dal 31/12/2027 <sup>64</sup> al 30/06/2033	0,26	11/03/2025	0,90					500.000	37.415

<sup>54</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>55</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>56</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>57</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

<sup>58</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>59</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>60</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>61</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2022.

<sup>62</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2025.

<sup>63</sup> a intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2026.

<sup>64</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2027.

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 delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
		Piano 2023-2025 (Ass 27/04/2023)				305.000	1,86	Dal 31/12/2027 <sup>65</sup> al 30/06/2033	0.65	10/12/2025	1,934					305.000	3.785
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			1.088.747			805.000										1.871.560	162.602

<sup>65</sup> Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2027.

**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		STAR 2025	1.097.156						
		LTI 2024-2026	180.000	120.000	Aprile 2027		185.357	123.571	
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>1.277.156</b>				<b>185.357</b>		
<b>Katia Buja</b>	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STAR 2025	89.002						
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>89.002</b>						
<b>MICHELE MELOTTI</b>	Dirigenti con responsabilità strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		STAR 2025	173.279						
		LTI 2024-2026	41.850	27.900	Aprile 2027		41.850	27.900	
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>215.129</b>				<b>41.850</b>		

**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.	519.337	115.000		634.337
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.	-	-	-	-
Gerben van de Rozenberg	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
<b>Collegio sindacale</b>						
Maria Francesca Talamonti	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**

<b>Numero Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	<b>Società partecipata</b>	<b>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente</b>	<b>Numero azioni acquistate</b>	<b>Numero azioni vendute</b>	<b>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso</b>
1	SAFILO GROUP S.p.A.	80.000	42.187	-	122.187

## INDICE ANALITICO PER TEMI (Delibera CONSOB n. 21623, SEZIONE I)

a) Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
<p>Con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la sezione contiene almeno le seguenti informazioni, da illustrare in modo chiaro e comprensibile:</p>		
a)	Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	pg. 9-11
b)	l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;	pg. 10-12
c)	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;	pg. 12-13
d)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	pg. 12
e)	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni 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;	pg. 13-14
f)	la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	pg. 16-25; 28-31
g)	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	pg. 25; 32
h)	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, 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;	pg. 16-25; 28-31
i)	i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;	pg. 21-25
j)	informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;	pg. 14
k)	i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i> ), gli eventuali 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 <i>ex post</i> della componente variabile ( <i>malus</i> ovvero restituzione di compensi variabili " <i>claw-back</i> ");	pg. 20; 22; 25
l)	informazioni sulla eventuale 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;	pg. 25; 32
m)	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle	pg. 26-27; 32

aDelibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
	relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le <i>performance</i> della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;	
n)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	pg. 27; 33
o)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);	pg. 33-34
p)	se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società;	pg. 15-16
q)	gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata;	pg. 35
	Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti.	Pg. 34-35