



Poltrona Frau S.p.A.

13 marzo 2012

PAG 1/18

Politica Generale sulla Remunerazione di
Gruppo

VERSIONE: 01/2012

**POLITICA GENERALE SULLA REMUNERAZIONE DI
GRUPPO**

POLTRONA FRAU GROUP

**INDICE**

Premessa.....	3
1. Principi	4
2. Comitato per la Remunerazione.....	4
3. Processo per la definizione e approvazione della Politica	5
4. Contenuto della Politica.....	6
5. La remunerazione degli amministratori	6
6. Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.....	7
7. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica	9
8. Altri Dirigenti del Gruppo Poltrona Frau.....	10
9. Management by Objectives (MBO)	11
10. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	11
11. Patti di non concorrenza	11
12. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	12

ALLEGATI:

- A. Proposta di delibera all'Assemblea degli azionisti
- B. Tabella 1a: compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche
- C. Tabella 1b: compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale
- D. Tabella 2: stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche
- E. Tabella partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi articolo 84 *quater*, comma 4, Reg. Emittenti



Premessa

La Politica generale sulla remunerazione per l'esercizio 2012 ("Politica") stabilisce principi e linee guida ai quali si attiene il Gruppo Poltrona Frau al fine di determinare e controllare l'applicazione delle prassi retributive come di seguito riportate.

La Politica è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato a marzo 2010, nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 123 *ter* del TUF (D.Lgs. n. 58/1998) e dell'art. 84 *quater* Reg. Emittenti Consob, con riferimento all'esercizio 2012.

Per rendere più agevole la comprensione e la lettura della presente Relazione si fornisce di seguito un glossario di alcuni termini ricorrenti:

- **Annual Total Direct Compensation a Target:** indica la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a target; (iii) dell'annualizzazione della componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a target;
- **Direttori Generali:** soggetti nominati dal Consiglio di Amministrazione in relazione all'assetto organizzativo della Società e del Gruppo;
- **Dirigenti con responsabilità strategica:** dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa;
- **Gruppo o Gruppo Poltrona Frau:** indica l'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Poltrona Frau S.p.A.;
- **Management:** indica l'insieme dei Direttori Generali, dei Dirigenti con responsabilità strategica e di tutti gli altri dirigenti del Gruppo Poltrona Frau;
- **MBO:** indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali;
- **RAL:** indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle Società del Gruppo;
- **Società:** indica Poltrona Frau S.p.A.



1. Principi

La Società definisce e applica una Politica Generale sulla Remunerazione volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo.

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

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione adotta, su proposta del Comitato per la Remunerazione, i "Criteri per l'Attuazione della Politica Generale sulla Remunerazione" ("**Criteri Applicativi**").

Eventuali scostamenti dai Criteri applicativi nella determinazione della remunerazione:

- degli amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategica, sono preventivamente esaminati dal Comitato per la Remunerazione e approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- degli altri dirigenti del Gruppo sono preventivamente esaminati ed approvati congiuntamente dall'Amministratore Delegato e dal *Chief Corporate Officer* della Società.

Almeno una volta l'anno, in occasione della presentazione del Resoconto sulle Remunerazioni, il *Chief Corporate Officer* riferisce sul rispetto della Politica e sui relativi Criteri Applicativi al Comitato per la Remunerazione.

2. Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno, sin dall'anno 2006, il "Comitato per la Remunerazione", con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva. In particolare, il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

(a) presentare al Consiglio proposte per la remunerazione degli amministratori delegati (una parte della quale sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dalle sue controllate ed, eventualmente, al raggiungimento di obiettivi specifici) e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché, su indicazione degli amministratori delegati, per la determinazione della remunerazione dell'alta direzione della Società, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso;

(b) valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilando sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulando al Consiglio raccomandazioni generali in materia;



(c) presentare al Consiglio raccomandazioni in merito all'utilizzo di piani di stock option e altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni; in particolare formulare proposte al Consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno monitorando l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio stesso.

Il Comitato per la Remunerazione è costituito da tre consiglieri non esecutivi la maggioranza dei quali indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione in occasione delle riunioni del 10 aprile 2009 e del 10 maggio 2011:

- a. Innocenzo Cipolletta (Presidente, componente non esecutivo ed indipendente);
- b. Tommaso Beolchini (componente non esecutivo);
- c. Libero Milone (componente non esecutivo ed indipendente).

Per quanto riguarda il funzionamento del Comitato per la Remunerazione, quest'ultimo (i) può accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie allo svolgimento dei propri compiti; (ii) può richiedere al Consiglio di avvalersi per lo svolgimento della propria attività di consulenze esterne; (iii) si riunisce ognqualvolta il Presidente lo ritenga opportuno o gliene sia fatta richiesta da un altro componente oppure da un amministratore delegato.

Per le convocazioni nonché per la validità della costituzione e delle deliberazioni, si applicano le medesime norme dettate dallo Statuto sociale per le riunioni del Consiglio. Alle riunioni del Comitato partecipano il Collegio Sindacale nonché - qualora ritenuto opportuno - altri rappresentanti della Società.

Gli amministratori, pur partecipando alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione, sono invitati ad uscire di volta in volta dalla riunione durante la votazione ad essi relativa.

Nel corso dell'Esercizio 2011, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto n. 3 riunioni regolarmente verbalizzate, della durata media di 1,38 minuti.

L'attività svolta dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'Esercizio 2011 afferisce ai seguenti temi:

- analisi dei Piani di Stock Option e definizione obiettivi;
- analisi piani di MBO e definizione target per l'anno in corso;
- definizione obiettivi annuali Amministratore Delegato;
- policy remunerazione.

3. Processo per la definizione e approvazione della Politica

La Politica è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per la Remunerazione.



Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, propone la sezione relativa alla descrizione della politica sulla remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Poltrona Frau S.p.A. e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti. Il Comitato per la Remunerazione sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione altresì i "Criteri Applicativi" e sovrintende alla loro applicazione.

4. Contenuto della Politica

La Politica, come detto, definisce principi e linee guida ai quali:

- (i) il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione:
 - dei componenti il Consiglio di Amministrazione e in particolare degli amministratori investiti di particolari cariche;
 - dei Direttori generali;
 - dei Dirigenti con responsabilità strategica;
- (ii) il Gruppo fa riferimento per la definizione della remunerazione di tutti gli altri dirigenti del Gruppo.

5. La remunerazione degli amministratori

Secondo quanto previsto all'articolo 22 dello Statuto, agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio. L'Assemblea può attribuire agli stessi compensi e partecipazioni agli utili.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Come indicato nel precedente Paragrafo 2, la Società ha provveduto all'istituzione di un Comitato per la Remunerazione, con funzioni propositive in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare una parte significativa della remunerazione dell'amministratore delegato (unico amministratore esecutivo) e dei dirigenti con responsabilità strategiche è legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente e/o al raggiungimento di obiettivi specifici come meglio di seguito descritto.

Per quanto concerne la remunerazione degli amministratori non esecutivi, non è prevista una diretta commisurazione ai risultati economici della Società. La remunerazione degli amministratori non esecutivi è calcolata sulla base dei compiti loro affidati e della partecipazione degli stessi ad uno o più comitati.



L'assemblea degli Azionisti della Società di aprile 2009, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha definito un compenso ex art. 2389 comma 1 c.c. complessivo per la remunerazione degli amministratori, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare l'Assemblea degli Azionisti dell'aprile 2009 ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a centonovantamila euro così ripartito dal Consiglio di Amministrazione:

- cinquantamila euro per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- diecimila euro per il Vice Presidente e tutti gli altri amministratori non esecutivi;
- diecimila euro aggiuntive per ogni consigliere nominato membro del Comitato per il Controllo Interno e la *Corporate Governance*;
- diecimila euro aggiuntive per ogni consigliere nominato membro del Comitato per la Remunerazione.

In linea con le *best practices*, per gli amministratori non esecutivi non è stata prevista una componente variabile del compenso.

E' prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi di amministratori e Management nell'esercizio delle loro funzioni finalizzata a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Si segnala che in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011, l'Assemblea degli Azionisti sarà convocata, tra l'altro, anche per procedere al rinnovo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

6. Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche

All'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione il compenso spettante agli amministratori investiti di particolari cariche.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche si compone in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI). La Società, ad oggi, non ha individuato ed assegnato LTI.



Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto se all'amministratore investito di una particolare carica siano altresì delegate specifiche attribuzioni. In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha generalmente un peso non superiore al 50% dell'Annual Total Direct Compensation;
- l'incentivo a target MBO (annuale) è generalmente di importo simile alla componente fissa;
- la componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) è solitamente rappresentata da ulteriori premi variabili al raggiungimento dell'evento / target assegnati. Ad oggi non sono stati individuati ed assegnati LTI.

In favore degli amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, nel caso in cui essi non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, il Consiglio di Amministrazione prevede:

- un trattamento per invalidità permanente e per morte causa malattia;
- ulteriori benefit tipici della carica e correntemente riconosciuti nell'ambito del Gruppo ai Dirigenti con responsabilità strategica.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere (o se previsto dalla legge proporre all'Assemblea degli Azionisti) l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, che se approvati sono resi pubblici al più tardi nel Resoconto annuale sulla Remunerazione (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile).

E' politica del Gruppo non attribuire bonus discrezionali agli amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire a tali figure bonus in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo.

Il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione rispettivamente valutano e approvano, preventivamente, ulteriori compensi attribuiti agli amministratori per altre eventuali particolari cariche conferite in Consigli di Amministrazioni di società controllate.

L'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è compiuta dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, eventualmente con l'ausilio di società indipendenti specializzate nell'*executive compensation* sulla base di approcci metodologici che



consentano di valutare la complessità dei ruoli dal punto di vista organizzativo, delle specifiche attribuzioni delegate nonché dell'impatto sui risultati finali di business del singolo.

La Società non ha utilizzato esperti terzi indipendenti per la predisposizione della presente Politica Generale sulla Remunerazione.

7. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica

Al 31 dicembre 2011 Poltrona Frau non aveva direttori generali.

I Dirigenti con responsabilità strategica sono invece i componenti del *senior management team*, così composto al 31 dicembre 2011:

- Roberto Farina, Chief Operating Officer (dimessosi in data 31 dicembre 2011);
- Cesare Parachini, Chief Financial Officer;
- Roberto Archetti, Direttore Brand Poltrona Frau;
- Gianluca Armento, Direttore Brand Cassina e Cappellini;
- Kurt Wallner, Direttore Business *Contract*;
- Piero Valentini, Direttore Business *Car*;
- Enrico Tricarico, Direttore Mercato Italia (dimessosi in data 29 febbraio 2012);
- Enrico Raggi, Direttore Mercato EMEA;
- Federico Materazzi, Direttore Mercato Americhe;
- Patrizio Mattioli, Direttore Mercato Asia e Oceania.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è in via generale composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- benefits tipicamente riconosciuti ai dirigenti di Poltrona Frau (con riferimento alle *best practice* ed alle regolamentazioni interne, i benefici non monetari consistono nell'assegnazione di autovetture, computer portatili, assicurazione integrativa ed altri strumenti complementari allo svolgimento dell'attività professionale).

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti dei Dirigenti con responsabilità strategica, il Consiglio di Amministrazione tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha un peso generalmente pari a circa il 75% dell'Annual Total Direct Compensation a target;
- l'incentivo a target MBO (annuale) è pari al 30% della remunerazione annua lorda fissa.



Come per gli amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione può prevedere (o se previsto dalla legge proporre all'Assemblea degli Azionisti) l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, che se approvati sono resi pubblici al più tardi nel Resoconto annuale sulla Remunerazione dell'anno successivo (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile).

E' politica del Gruppo non attribuire bonus discrezionali ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategica.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire a tali figure bonus in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo.

Il processo per la definizione della remunerazione dei Direttori Generali è analogo a quello illustrato per gli amministratori investiti di particolari cariche.

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategica, il Comitato per la Remunerazione valuta la coerenza della remunerazione con la Politica.

8. Altri Dirigenti del Gruppo Poltrona Frau

La remunerazione degli altri Dirigenti del Gruppo Poltrona Frau è composta dai seguenti elementi :

- una componente fissa annua linda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO).

Nella determinazione della remunerazione e delle singole componenti relativa agli altri Dirigenti del Gruppo Poltrona Frau, si tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa è ricompresa tra circa il 75 e l'80% dell'Annual Total Direct Compensation a target;
- l'incentivo a target MBO (annuale) è ricompreso tra il 20% e il 25% della remunerazione annua linda fissa.

Il Gruppo può attribuire bonus di natura straordinaria in occasione di esigenze gestionali o in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura straordinaria così come inserire tali figure in meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti di opzione eventualmente adottati dal Gruppo.



9. Management by Objectives (MBO)

La componente variabile annuale (cd. MBO) consente di valutare la performance del beneficiario su base annua. Gli obiettivi dell'MBO per gli amministratori investiti di particolari cariche e ai quali siano delegate specifiche attribuzioni, per i Direttori Generali e per i Dirigenti con responsabilità strategica, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, e sono connessi alla performance, su base annuale, della Società e del Gruppo.

La maturazione della componente variabile annuale è subordinata al raggiungimento di due parametri finanziari: EBITDA e posizione finanziaria netta.

Gli MBO degli altri Dirigenti sono per il 50% legati ai due parametri economico-finanziari di cui sopra e per il 50% ad obiettivi individuali definiti dal superiore gerarchico di intesa con la direzione delle risorse umane e possono includere, oltre alla performance della Società e/o del Gruppo, obiettivi connessi alla performance economica e/o qualitativa dell'unità/funzione di appartenenza.

10. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

E' politica del Gruppo non stipulare con Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategica e gli altri Dirigenti accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracaduti").

Ad oggi esiste un solo accordo relativo all'amministratore delegato dott. Dario Rinero che prevede la corresponsione di un'indennità fissa mensile per ciascun mese intero mancante alla scadenza naturale del mandato.

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

La Società definisce al proprio interno criteri ai quali si uniformano anche le altre società del Gruppo per la gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti dirigenziali e/o degli amministratori investiti di particolari cariche.

11. Patti di non concorrenza

Il Gruppo può stipulare con i propri Direttori Generali, Dirigenti con responsabilità strategica e per gli altri Dirigenti con professionalità particolarmente critiche patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo.

**12. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

La Società, al fine di ottenere un più diretto coinvolgimento degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche nel perseguitamento di risultati strategici, con delibera dell'Assemblea degli azionisti del 22 giugno 2009, ha approvato due Piani di incentivazione su base azionaria per le cui caratteristiche si rinvia alle note al Bilancio Consolidato, al paragrafo "Piani di stock options e compensi ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai direttori generali" e ai documenti predisposti ai sensi dell'articolo 84 bis del Regolamento Emittenti, pubblicati sul Sito internet della Società nella sezione Investor Relations al seguente indirizzo <http://www.poltronafraugroup.com/portal/page/portal/UI/webpages/groupsite/investor/gov/system/home?lang=it>.



Poltrona Frau S.p.A.

13 marzo 2012

PAG 13/18

Politica Generale sulla Remunerazione di
Gruppo

VERSIONE: 01/2012

ALLEGATI

**Allegato A: Proposta di delibera all'Assemblea degli Azionisti**

Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad approvare la seguente delibera:

“L’Assemblea degli Azionisti:

*esaminata la “relazione sulla remunerazione” predisposta dal Consiglio di Amministrazione di
Poltrona Frau S.p.A.*

DELIBERA

- 1) di esprimere parere favorevole sulla politica di remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Poltrona Frau S.p.A.;*
- 2) di esprimere parere favorevole sulle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della politica di remunerazione di cui al precedente punto 1).*

Tolentino, lì 27 aprile 2012



Poltrona Frau SpA

Politica Generale sulla Remunerazione di Gruppo

13 marzo 2012

PAG 15/18

VERSIONE: 01/2012

Allegato B: Tabella 1a: compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Franco Moschini Matteo Cordero di Montezemolo	Presidente Vice Presidente	2011 2011	aprile 2012 aprile 2012			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dario Rinero	Amministratore Delegato	2011	aprile 2012	767		435		3		3		
Tommaso Beolchini	Consigliere	2011	aprile 2012					5		1.207		
Innocenzo Cipolletta	Consigliere	2011	aprile 2012									
Patrizio Di Marco	Consigliere	2011	aprile 2012									
Matteo Facoetti	Consigliere	2011	aprile 2012									
Libero Milone	Consigliere	2011	aprile 2012									
Luca Cordero di Montezemolo	Consigliere	2011	aprile 2012									
Mario Paolo Moiso	Consigliere	2011	aprile 2012									
Lorenzo Romani	Consigliere	2011	aprile 2012									
Altri Dirigenti con responsabilità strategica		2011		1.845				21		1.866		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.612	10	435		29	54	3.140		
(II) Compensi da controllate e collegate				685				163		848		
(III) Totale				3.297	10	435		192	54	3.988		



Poltrona Frau SpA

Politica Generale sulla Remunerazione di Gruppo

13 marzo 2012

PAG 16/18

VERSIONE: 01/2012

Allegato C: Tabella 1b: compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

(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 ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Collegio Sindacale Poltrona Frau SpA												
Mario Luigi Ravaccia Alfonso Donadio Giacomo Ramenghi Nazareno Minnozzi Gianluca Settepani	Presidente Sindaco Effettivo Sindaco Effettivo Sindaco Supplente Sindaco Supplente	2011 2011 2011 2011 2011	aprile 2012 aprile 2012 aprile 2012 aprile 2012 aprile 2012	24 19 17						24 19 17		
Collegio Sindacale Cassina SpA												
Mario Luigi Ravaccia Antonio Mainardi Giacomo Ramenghi Riccardo Michelutti Claudio Pomatto Giorgio Guatri	Presidente Sindaco Effettivo Sindaco Effettivo Sindaco uscente Sindaco Supplente Sindaco Supplente	2011 2011 2011 2011 2011 2011	aprile 2014 aprile 2014 aprile 2014 aprile 2014 aprile 2014 aprile 2014	20 13 13 6						20 13 13 6		
Collegio Sindacale Cap Design SpA												
Mario Luigi Ravaccia Antonio Mainardi Davide Di Russo Claudio Pomatto Gianluca Settepani	Presidente Sindaco Effettivo Sindaco Effettivo Sindaco Supplente Sindaco Supplente	2011 2011 2011 2011 2011	aprile 2013 aprile 2013 aprile 2013 aprile 2013 aprile 2013	11 7 7						11 7 7		

**Allegato D: Tabella 2: stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	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 di esercizio (dal - al)	Numero Opzioni	Prezzo di Esercizio	Periodo possibile di 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 (in migliaia di Euro)
Dario Rinero	Amministratore Delegato		1.200.000	0,74	fino al 2015											1.200.000	325
Roberto Farina	Dirigente		150.000	0,88	Dimessosi in data 31 dicembre 2011					81.827	0,88	1,2		68.173	15		
Cesare Parachini	Dirigente		150.000	0,88	fino al 2014										150.000	33	
Enrico Tricarico	Dirigente		100.000	0,88	Dimessosi in data 29 febbraio 2012					66.666	0,88	1,2		33.334	7		
Enrico Raggi	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014										100.000	22	
Kurt Wallner	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014										100.000	22	
Gianluca Armento	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014										100.000	22	
Federico Materazzi	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014										100.000	22	
Piero Valentini	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014										100.000	22	
Patrizio Mattioli	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014										100.000	22	
Roberto Archetti	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014					66.666	0,88	1,2		33.334	7		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa libera)																
	Piano B (data relativa libera)																
	Piano C (data relativa libera)																
(II) Compensi da controllate e correlate	Piano A (data relativa libera)																
	Piano B (data relativa libera)																
(III) Totale																	



Poltrona Frau SpA

Politica Generale sulla Remunerazione di Gruppo

13 marzo 2012

PAG 18/18

VERSIONE: 01/2012

Allegato E: Tabella partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi articolo 84 quater, comma 4, Reg. Emittenti.

NOME e COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011	% sul capitale ordinario
Franco Moschini ^{1 5}	Presidente Consiglio di Amministrazione	Poltrona Frau S.p.A.	24.617.255	63.350	662.160	23.448.914	16,72%
Matteo Cordero di Montezemolo ²	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	Poltrona Frau S.p.A.	11.557.444	-	-	11.557.444	8,24%
Dario Rinero	Amministratore Delegato	Poltrona Frau S.p.A.	150.000	225.085	-	375.085	0,27%
Luca Cordero di Montezemolo ³	Consigliere di Amministrazione	Poltrona Frau S.p.A.	12.431.255	190.000	-	12.621.255	9,00%
Mario Paolo Moiso ⁵	Consigliere di Amministrazione	Poltrona Frau S.p.A.	2.462	662.160	-	1.234.153	0,88%

Note:

¹ Numero di azioni e quota percentuale detenuta da Franco Moschini - quanto al 9,41% - attraverso Moschini SpA (della quale detiene il 95% del capitale sociale: vedere nota 5) e - quanto al 8,14% - attraverso Charme Investments S.C.A., della quale Franco Moschini detiene la partecipazione di cui alla nota ⁴

² Numero di azioni e quota percentuale detenuta da Matteo Cordero di Montezemolo - quanto al 6,94% - attraverso Charme Investments S.C.A., e - quanto al 1,26% - attraverso Charme Management Srl, delle quali detiene le partecipazioni di cui alla nota ⁴

³ Numero di azioni e quota percentuale detenuta da Luca Cordero di Montezemolo - quanto al 7,53% - attraverso Charme Investments S.C.A., e - quanto al 1,30% - attraverso Charme Management Srl, delle quali detiene le partecipazioni di cui alla nota ⁴

⁴ Con riferimento a quanto precede si segnala che:

(a) Charme Investments S.C.A. è una società in accomandita per azioni di diritto lussemburghese, con sede in 18 Rue de l'Eau L-1449, Lussemburgo, il cui unico accomandatario, e quindi socio di controllo, è Charme Management S.r.l.;

(b) alla data del 31 dicembre 2011 il capitale sociale di Charme Investments S.C.A. è posseduto, per via diretta ed indiretta, quanto al 14,5% da Luca Cordero di Montezemolo, quanto al 13,4% da Matteo Cordero di Montezemolo, quanto al 15,7% da Franco Moschini, quanto al 10,0% da Charme Management S.r.l. e quanto al restante 46,4% da altri azionisti di minoranza;

(c) Charme Management S.r.l. ha sede a Milano in via Santa Margherita 4. Al 31 dicembre 2011 nessuna persona fisica o giuridica controlla Charme Management S.r.l., il cui capitale è posseduto quanto al 50% per via indiretta da Luca e Matteo Cordero di Montezemolo e per il restante 50% da una società di diritto lussemburghese posseduta da tre imprenditori internazionali.

⁵ Al 1° gennaio 2011 il capitale della Moschini SpA era detenuto, quanto al 99,99% da Franco Moschini (2.499.750 azioni) e quanto al 0,01% da Mario Paolo Mosio (250 azioni); in data 6 luglio 2011 la società Moschini S.p.A. si trasformava in Srl e il capitale della Moschini Srl veniva suddiviso quanto al 95,00% a Franco Moschini e per il 5,00% a Mario Paolo Mosio