



Poltrona Frau S.p.A.

13 marzo 2014

PAG 1/19

Politica sulla Remunerazione di Gruppo

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI GRUPPO

POLTRONA FRAU GROUP

**INDICE**

Premessa.....	3
1. Principi	4
2. Comitato Nomine e Remunerazione: competenze, composizione e modalità di funzionamento.	4
3. Processo per la definizione e approvazione della Politica	6
4. Contenuto della Politica	7
5. La remunerazione degli amministratori	7
6. Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.....	8
7. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica	10
8. Altri Dirigenti del Gruppo Poltrona Frau.....	11
9. Management by Objectives (MBO)	11
10. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	12
11. Patti di non concorrenza.....	12
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 sulla remunerazione per l'esercizio 2014 ("**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 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. ("Remunerazione degli amministratori"), approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel Dicembre 2011, nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 123 *ter* del TUF (D.Lgs. n. 58/1998) e dell'art. 84 *quater* ("Relazione sulla remunerazione") Reg. Emittenti Consob. Il presente documento è altresì redatto in conformità con le disposizioni contenute nella delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011 in attuazione del summenzionato art. 123 *ter* del TUF in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate.

Non si segnalano sostanziali cambiamenti rispetto alla Politica relativa all'esercizio finanziario precedente.

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 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 Nomine e Remunerazione, come di seguito meglio descritto, e il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione adotta, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, i "Criteri per l'Attuazione della Politica 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 Nomine e Remunerazione.

2. Comitato Nomine e Remunerazione: competenze, composizione e modalità di funzionamento.

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.

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2012, considerata la necessità di ottemperare a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. in merito alla designazione di un comitato per le nomine, ha istituito con delibera del 10

maggio 2012 un nuovo organismo denominato “Comitato Nomine e Remunerazione” che sostituisce il Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, in tema di remunerazione, svolge i seguenti compiti:

- (i) presenta al Consiglio proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal Responsabile Risorse Umane di Gruppo e formula al Consiglio proposte in materia;
- (iii) presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, e monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- (iv) assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali;
- (v) qualora si avvalga dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, verifica preventivamente che il consulente non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio e che quest'ultimo non fornisca simultaneamente al dipartimento per le risorse umane, agli Amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da comprometterne in concreto l'indipendenza di giudizio.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è costituito da tre consiglieri non esecutivi la maggioranza dei quali indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione del 10 maggio 2012:

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

I membri del Comitato Nomine e Remunerazione vantano una lunga e consolidata esperienza e specifiche competenze in materia economico-finanziaria e/o di politiche retributive.

Per quanto riguarda il funzionamento del Comitato Nomine e 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 ogniqualvolta 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.

Per un maggior dettaglio circa le modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione si rinvia a quanto specificato nel Regolamento del Comitato Nomine e Remunerazione adottato in data 14 marzo 2013 dal Consiglio di Amministrazione e che è stato pubblicato sul Sito internet della Società nella sezione Investor Relations al seguente indirizzo:

http://www.poltronafragroup.com/portal/page/portal/pfgroup/investor_relations/governance/committees/Regolamento_Comitato_Nomine_e_Remuneration_PF.pdf.

Nel corso dell'Esercizio 2013, il Comitato Nomine e Remunerazione ha tenuto n. 3 (tre) riunioni regolarmente verbalizzate, della durata media di 45 minuti.

L'attività svolta dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'Esercizio 2013 afferisce ai seguenti temi:

- analisi piani di MBO e definizione target per l'anno in corso;
- Esame bozza Regolamento del Comitato;
- Esame policy remunerazione;
- Esame proposta assegnazione opzioni residue Piano Stock Option;
- analisi struttura *management* e piano di riorganizzazione;
- ingresso nuovi manager.

3. Processo per la definizione e approvazione della Politica

La Politica è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato Nomine e 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 Nomine e 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 Nomine e Remunerazione (già 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 Nomine e 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 del 27 aprile 2012, 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 del 27 aprile 2012 ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 100.000,00 (Euro centomila/00):euro così ripartito dal Consiglio di Amministrazione in pari data:

- Euro 30.000,00 (Euro trentamila/00) per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese per lo svolgimento del mandato;
- Euro 10.000,00 (Euro diecimila/00) per i Consiglieri con una carica in uno dei Comitati interni, oltre al rimborso delle spese per lo svolgimento del mandato;
- Euro 20.000,00 (Euro ventimila/00) per i Consiglieri indipendenti con due o più cariche in Comitati interni, oltre al rimborso delle spese per lo svolgimento del mandato;

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.

6. Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche

All'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, il Comitato Nomine e 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 conseguibile a fronte della cessione della partecipazione totalitaria (o di una cessione qualificata) in Poltrona Frau S.p.A. da parte dell'azionista di maggioranza Charme Investments;
- 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;

- il premio variabile legato ad una cessione della quota di maggioranza di Charme Investments è in funzione del tasso interno annuo di rendimento realizzato dall'azionista di maggioranza;
- 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 sulla Remunerazione.

**7. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica**

Al 31 dicembre 2013 Poltrona Frau non aveva direttori generali.

I Dirigenti con responsabilità strategica sono invece i componenti del *senior management team*, così composto al 31 dicembre 2013:

- Cesare Parachini, *Chief Financial Officer* e *Chief Corporate Officer*;
- Piero Valentini, *Chief Operating Officer* e Direttore Business *Interior in motion*;
- Roberto Archetti, Direttore Brand Poltrona Frau;
- Gianluca Armento, Direttore Brand Cassina;
- Massimo Agostini, Direttore Brand Cappellini;
- Kurt Wallner, Direttore Business *Contract*;
- Nicola Coropulis, Direttore Mercato Italia ed EMEA Poltrona Frau;
- Enrico Raggi, Direttore Mercato Italia ed EMEA Cassina;
- Federico Materazzi, Direttore Mercato Americhe;
- Patrizio Mattioli, Direttore Mercato Asia e Pacifico;
- Valeria Lanzilotta, Direttore Mercato Greater China e India

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 70% 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.

I meccanismi di incentivazione del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad esso assegnati.

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 lorda (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 lorda 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, per il 70% dell'importo complessivo, al raggiungimento di due parametri finanziari: EBITDA e posizione finanziaria netta di Gruppo.

Gli MBO degli altri Dirigenti sono per il 50% / 60% legati ai due parametri economico-finanziari di cui sopra e per il 50% / 40% 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 perseguimento 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 della Relazione Finanziaria Annuale al 31



dicembre 2013, al paragrafo “Piani di compensi basati su strumenti finanziari - Piani di *stock options*” (p. 208 e ss.) 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 2014

PAG 14/19

Politica sulla Remunerazione di Gruppo

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 16 aprile 2014



Poltrona Frau SpA

14 marzo 2013

PAG 16/19

Politica sulla Remunerazione di Gruppo

VERSIONE: 01/2013

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

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 Dario Rinero Tommaso Beolchini Innocenzo Cipolletta Luigi Sala Irene Tinagli Libero Milone Luca Cordero di Montezemolo Mario Paolo Moiso Lorenzo Romani	Presidente Vice Presidente Amministratore Delegato Consigliere Consigliere Consigliere Consigliere Consigliere Consigliere Consigliere Consigliere	2013	aprile 2015	29		Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili	4 4 23	4.172	4 4.832 11 30 12 21 33		
		2013	aprile 2015	656								
		2013	aprile 2015	11								
		2013	aprile 2015	20								
		2013	aprile 2015	12								
		2013	aprile 2015	21								
		2013	aprile 2015	10								
		2013	aprile 2015									
		2013	aprile 2015									
		2013	aprile 2015									
		2013	aprile 2015									
Altri Dirigenti con responsabilità strategica		2013		1.756				91		1.847		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.515 1.023 3.538				99	4.205	6.790		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale								371	4.258	8.138		



Poltrona Frau SpA

14 marzo 2013

PAG 17/19

Politica sulla Remunerazione di Gruppo

VERSIONE: 01/2013

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

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	Presidente	2013	aprile 2015	32						32		
Alfonso Donadio	Sindaco Effettivo	2013	aprile 2015	16						16		
Barbara Zanardi	Sindaco Effettivo	2013	aprile 2015	22						22		
Nazareno Minnozzi	Sindaco Supplente	2013	aprile 2015									
Gianluca Settepani	Sindaco Supplente	2013	aprile 2015									
Collegio Sindacale Cassina SpA												
Mario Luigi Ravaccia	Presidente	2013	aprile 2014	20						20		
Antonio Mainardi	Sindaco Effettivo	2013	aprile 2014	13						13		
Giacomo Ramenghi	Sindaco Effettivo	2013	aprile 2014	13						13		
Claudio Pomatto	Sindaco Supplente	2013	aprile 2014									
Giorgio Guatri	Sindaco Supplente	2013	aprile 2014									
Collegio Sindacale Cap Design SpA												
Mario Luigi Ravaccia	Presidente	2013	aprile 2016	8						8		
Antonio Mainardi	Sindaco Effettivo	2013	aprile 2016	6						6		
Davide Di Russo	Sindaco Effettivo	2013	aprile 2013	4						4		
Giacomo Ramenghi	Sindaco Effettivo	2013	aprile 2016	4								
Claudio Pomatto	Sindaco Supplente	2013	aprile 2016									
Gianluca Settepani	Sindaco Supplente	2013	aprile 2016									



Poltrona Frau SpA

14 marzo 2013

PAG 18/19

Politica sulla Remunerazione di Gruppo

VERSIONE: 01/2013

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

TABELLA 2:

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
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
Cesare Parachini	Dirigente		50.000	0,88	fino al 2014	65.000	1,5	mar-14	14	04-nov-14	1,5	50.000	0,88	1,4		65.000	14
Enrico Raggi	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014	60.000	1,5	mar-14	13	04-nov-14	1,5	100.000	0,88	1,4		60.000	13
Kurt Wallner	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014	65.000	1,5	mar-14	14	04-nov-14	1,5	100.000	0,88	1,4		65.000	14
Gianluca Armento	Dirigente		100.000	0,84	fino al 2014	65.000	1,5	mar-14	14	04-nov-14	1,5	100.000	0,84	1,7		65.000	14
Massimo Agostini	Dirigente		40.000	0,88	fino al 2014	23.000	1,5	mar-14	5	04-nov-14	1,5	40.000	0,88	1,4		23.000	5
Federico Materazzi	Dirigente		100.000	0,84	fino al 2014											100.000	22
Piero Valentini	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014	72.000	1,5	mar-14	16	04-nov-14	1,5	50.000	0,88	1,8		122.000	27
Patrizio Mattioli	Dirigente		100.000	0,88	fino al 2014							100.000	0,88	1,4		-	-
Nicola Coropulis	Dirigente		40.000	0,88	fino al 2014	45.000	1,5	mar-14	10	04-nov-14	1,5	40.000	0,88	1,4		45.000	10
Roberto Archetti	Dirigente		33.334	0,88	fino al 2014	65.000	1,5	mar-14	14	04-nov-14	1,5	33.334	0,88	1,4		65.000	14
(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 collegate		Piano A (data relativa libera)															
		Piano B (data relativa libera)															
(III) Totale																	



Poltrona Frau SpA

14 marzo 2013

PAG 19/19

Politica sulla Remunerazione di Gruppo

VERSIONE: 01/2013

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.

Esercizio 2013 - Tabella partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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 2013	% sul capitale ordinario
Franco Moschini ^{1 5}	Presidente Consiglio di Amministrazione	Poltrona Frau S.p.A.	23.448.914	-	316.131	23.132.783	16,49%
Matteo Cordero di Montezemolo ²	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	Poltrona Frau S.p.A.	11.557.444	-	159.856	11.704.702	8,34%
Dario Rinero	Amministratore Delegato	Poltrona Frau S.p.A.	390.085	465.692	-	855.777	0,61%
Luca Cordero di Montezemolo ³	Consigliere di Amministrazione	Poltrona Frau S.p.A.	12.621.255	-	356.902	12.220.320	8,71%
Mario Paolo Moiso	Consigliere di Amministrazione	Poltrona Frau S.p.A.	1.234.153	-	16.639	1.217.514	0,87%

Note:

¹ Numero di azioni e quota percentuale detenuta da Franco Moschini - quanto al 9,41% - attraverso Moschini Srl (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 7,06% - attraverso Charme Investments S.C.A., e - quanto al 1,28% - 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 7,43% - attraverso Charme Investments S.C.A., e - quanto al 1,28% - 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 2013 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 13,8% 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 46,0% da altri azionisti di minoranza;

(c) Charme Management S.r.l. ha sede a Milano in via Santa Margherita 4. Al 31 dicembre 2013 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.