



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

ASSEMBLEA degli azionisti 27 aprile/4 maggio 2012

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

1. Introduzione

Il presente documento (di seguito, la “**Relazione**”) è stato predisposto ai sensi dell’art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 (“**RE**”), introdotto con delibera n. 18049 del 23/12/2011 e risulta coerente con le disposizioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. (già art. 7), così come modificato ed integrato nel dicembre 2011.

La presente Relazione è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione in data 16 febbraio 2012 e dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2012.

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:

Società: SAFILO GROUP S.p.A.

Amministratori Esecutivi: (i) l’amministratore delegato della Società (o di una controllata avente rilevanza strategica); (ii) gli amministratori che ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l’incarico riguardi anche la Società. L’attribuzione di poteri vicari o per i soli casi di urgenza ad amministratori generalmente non muniti di deleghe gestionali non vale, di per sé, a configurarli come amministratori esecutivi, salvo che tali poteri siano, di fatto, utilizzati con notevole frequenza.

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

Annual Total Compensation: 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 e (iii) dell’annualizzazione della componente variabile a medio/lungo termine (piani *equity* legati alle *performance*).

Dirigenti con responsabilità strategica: dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere e 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 Safilo: indica l'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di SAFILO GROUP S.p.A.

Management: indica l'insieme degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

MBO: indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

Piano di Stock Option 2010-2013 o Piano: indica il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'assemblea di Safilo del 5 novembre 2010, finalizzato all'incentivazione e alla fidelizzazione del Management della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

RAL: indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle Società del Gruppo.

SEZIONE I

1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni

I principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni sono:

- a) *L'Assemblea dei soci*
- b) *Il Consiglio di Amministrazione*
- c) *Gli Amministratori Esecutivi*
- d) *Il Collegio sindacale*
- e) *Il Comitato per la Remunerazione*

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.;
- esprime parere consultivo, privo di efficacia vincolante, sulla Sezione I della presente Relazione;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis, TUF.

b) *Il Consiglio di Amministrazione:*

- approva la politica delle remunerazioni;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione;

- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis*, TUF;
- attua i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- c) *Gli Amministratori Esecutivi*:
 - attuano le politiche di remunerazione in coerenza con la presente Relazione;
 - forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adequatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione;
- d) *Il Collegio sindacale*:
 - svolge un ruolo consultivo, formulando i pareri richiesti dalla normativa vigente;
- e) *Il Comitato per la remunerazione*:
 - Relativamente al ruolo assunto dal Comitato per la Remunerazione si rinvia al paragrafo successivo.

2. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è stato istituito nel 2005 dal Consiglio di Amministrazione della Società, con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva.

2.1 Composizione

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato risulta composto da:

- Jeffrey Alan Cole (Presidente): amministratore indipendente
- Melchert Frans Groot (membro): amministratore non esecutivo
- Marco Jesi (membro): amministratore indipendente.

2.2 Competenze

Il Comitato per la remunerazione:

- approva la politica delle remunerazioni nonché la Relazione, sottoponendole all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Management;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione del Management;
- presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione alle stock option ed agli altri sistemi di incentivazione basati su azioni da riservare al Management;
- monitora l'applicazione delle decisioni assunte e della policy aziendale in materia di remunerazione.

2.3 Modalità di funzionamento

Il Comitato elegge tra i suoi membri un Presidente, al quale spetta il compito di coordinarne e programmarne le attività.

Il Comitato è convocato presso la sede sociale (o in altro luogo indicato dal Presidente) dal Presidente o su propria iniziativa o a seguito di richiesta scritta anche di un solo componente e, in ogni caso, sempre prima della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e/o dell'alta direzione della Società. La convocazione avverrà mediante raccomandata a mano e/o fax e/o e-mail da inviare a ciascuno dei partecipanti con un preavviso di 5 giorni, ovvero 2 giorni in caso di urgenza. L'avviso di convocazione potrà anche omettere l'ordine del giorno. 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 sua assenza o impedimento, dal membro più anziano. Le adunanze del Comitato possono svolgersi per video o teleconferenza. Il Comitato si considera tenuto nel luogo in cui si trovano il Presidente e il segretario della riunione. Il Presidente può invitare a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, il Presidente del Consiglio di amministrazione.

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

Le riunioni del Comitato devono risultare da verbali che, trascritti su apposito libro tenuto dal Presidente, sono firmati da chi presiede e dal segretario nominato di volta in volta, anche tra estranei al Comitato.

Il Comitato riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione su tutta l'attività da esso svolta.

3. Principi ispiratori della politica delle remunerazioni e relative finalità

La Società definisce e applica una politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre e conservare, in particolare per le posizioni e i ruoli chiave, risorse in possesso di professionalità adeguate alla complessità e specializzazione del proprio *business*, in una logica di sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo. La politica in parola è definita in maniera tale da allineare gli interessi del Management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, *performance* individuali e del Gruppo, dall'altro.

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.

La Direzione Risorse Umane, in coordinamento con l'Amministratore Delegato ed il Chief Financial Officer, istruisce il processo di formazione delle proposte, ne presidia altresì l'attuazione all'interno della Società e il coordinamento a livello di Gruppo, sia per le componenti salariali fisse, sia per quelle variabili, connesse al sistema di incentivazione.

Eventuali scostamenti dalle linee guida di cui alla politica nella determinazione della remunerazione del Management sono preventivamente esaminati e approvati dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione.

Almeno una volta l'anno, in occasione della presentazione della relazione sulle remunerazioni, il presidente del Comitato per la Remunerazione riferisce al Consiglio di amministrazione sul rispetto della politica.

La politica delle remunerazioni adottata per l'esercizio 2011 si pone in linea di sostanziale continuità con la politica dell'esercizio finanziario precedente, non rilevandosi apprezzabili elementi di differenziazione.

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

La politica delle remunerazioni è stata predisposta nell'ottica di assicurare una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e quelle variabili.

La componente variabile annuale (cd. MBO) consente di valutare la performance del beneficiario su base annua. Gli obiettivi dell'MBO, per i dirigenti che ricoprono altresì la carica di Amministratore Esecutivo, 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 soglie/condizioni di accesso (cosiddetta *on/off*) di tipo finanziario (EBITDA e Posizione Finanziaria Netta) ed è commisurata a parametri di redditività annuale.

Gli obiettivi dell'MBO per i Dirigenti con responsabilità strategiche (che non ricoprono la carica di Amministratore Esecutivo) sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, con il supporto della Direzione delle Risorse Umane e della Direzione Controllo di Gestione di Gruppo; gli stessi includono, oltre alla performance della Società e/o del Gruppo, obiettivi connessi alla performance economica e/o qualitativa dell'area geografica/unità/funzione di appartenenza. Come per gli Amministratori Esecutivi, la maturazione della componente variabile annuale è generalmente subordinata al raggiungimento di soglie/condizioni di accesso (cosiddetta *on/off*) di tipo finanziario (EBITDA e Posizione Finanziaria Netta) ed è commisurata a parametri di redditività annuale coerenti con il mercato di riferimento.

Il Gruppo stabilisce un "tetto" massimo all'incentivo erogabile in caso di superamento degli obiettivi target.

Il peso assunto, rispettivamente, dalle componenti fisse e variabili nell'ambito della retribuzione complessiva è di seguito riportato:

per gli Amministratori Esecutivi:

- la componente fissa ha generalmente un peso intorno al 60% circa dell'Annual Total Compensation¹;
- l'incentivo MBO (annuale), in quanto dirigenti di Gruppo, è pari ad una percentuale della remunerazione annua lorda fissa in qualità di dirigente, di peso intorno al 50% circa di detto compenso²;
- la componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani *equity* legati alle *performance*) ha un peso intorno al 40% circa della componente variabile complessiva (incentivo MBO e componente variabile a medio-lungo termine) dell'Annual Total Compensation.

per i Dirigenti con responsabilità strategica:

- la componente fissa ha generalmente un peso collocato in un *range* tra il 55% ed il 60% circa dell'Annual Total Compensation;
- l'incentivo MBO (annuale), in quanto dirigenti di Gruppo, è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa in qualità di dirigente, di peso generalmente collocato in un *range* tra il 50% e 60% circa di detto compenso, corrispondente ad un *range* tra il 25% ed il 30% circa rispetto all'Annual Total Compensation;
- la componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani *equity* legati alle *performance*) ha un peso collocato in un *range* tra il 30% e 35% circa della componente variabile complessiva (incentivo MBO e componente variabile a medio-lungo termine) dell'Annual Total Compensation, corrispondente ad un *range* tra il 10% ed il 20% circa dell'Annual Total Compensation.

5. Politica relativa a benefici non monetari

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, anche per il loro ruolo di dirigenti di Gruppo, è completato da alcuni benefit, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari per infortuni e malattie, polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi, auto aziendale.

6. Obiettivi di performance

¹ Si precisa che, per quanto riguarda l'Amministratore Esecutivo Massimiliano Tabacchi, il rapporto fra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è in una certa misura difforme rispetto a quello sopra indicato in attuazione degli accordi sottoscritti in data 19 ottobre 2009 da Safilo Group S.p.A., HAL Holding N.V. e Only 3T S.p.A., valevoli per il triennio 2010-2012.

² Vedi nota 1.

La maturazione della componente variabile annuale è subordinata al raggiungimento di soglie/condizioni di accesso (cosiddetta *on/off*) di tipo finanziario (EBITDA e Posizione Finanziaria Netta) ed è commisurata a parametri quantitativi di redditività annuale della società e/o della specifica area di attività, coerenti con il mercato di riferimento.

7. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, in quanto dirigenti di Gruppo, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche si segnala che, con cadenza annuale, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi MBO e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della performance dell'Amministratore/Dirigente con responsabilità strategiche al fine di appurare – ai fini delle deliberazioni che dovrà assumere il Consiglio di Amministrazione - il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente.

8. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società

La politica delle remunerazioni è definita in maniera tale da allineare gli interessi del Management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio – lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, performance individuali e del Gruppo, dall'altro. In particolare, i meccanismi attraverso i quali si determinano i compensi economici realizzano una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e variabili, evitando disequilibri che possano indurre a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda.

9. Termini di maturazione dei diritti, sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*

Sul punto si fa rinvio al par. 4, sez. II, parte prima.

10. Informazioni sulla previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Il Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari non prevede clausole per il mantenimento in portafoglio degli stessi dopo la loro acquisizione.

11. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento del Gruppo è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o derivanti dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti, 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.

Per quanto attiene ai Dirigenti con responsabilità strategica, trovano applicazione i criteri e le garanzie previsti *ex lege* e/o dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti. In taluni casi, ad integrazione della disciplina prevista *ex lege* e/o dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti, la Società può stipulare con i Dirigenti con responsabilità strategica accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto su diritti assegnati nell'ambito del Piano di Stock Option, per quanto attiene agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategica, si rinvia integralmente al documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, alle successive integrazioni dello stesso, nonché a tutta la documentazione relativa al suddetto Piano predisposta in ottemperanza alla normativa vigente; il tutto disponibile nel Sito internet, nella sezione Investors Relations /Corporate Governance.

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

In linea con il mercato, sono previsti piani previdenziali, assicurativi e sanitari per infortuni e malattie, polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi.

13. Politica retributiva adottata con riferimento a a) amministratori indipendenti, b) attività di partecipazione a comitati, c) svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente)

Non è prevista una politica retributiva ad hoc con riferimento a a) amministratori indipendenti, b) attività di partecipazione a comitati, c) svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente).

Per quanto attiene agli Amministratori non Esecutivi, laddove agli stessi non siano state delegate specifiche attribuzioni (es. qualifica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, partecipazioni al Comitato Controllo Interno e al Comitato Remunerazioni, Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001), la loro remunerazione è composta unicamente di una componente fissa annua lorda, ossia non legata ai risultati economici dell'emittente, pari a 50 mila euro da corrispondersi in rate trimestrali, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del proprio ufficio.

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire al Presidente del Consiglio, al vice-Presidente e agli amministratori che partecipano ad un comitato interno compensi ulteriori rispetto a quelli loro spettanti in qualità di Amministratori non Esecutivi; tali compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione in funzione dell'incarico ricoperto e dell'attività in concreto svolta. Ai predetti soggetti spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Si precisa, inoltre, che la politica retributiva non è stata definita utilizzando come riferimento le politiche retributive di altre società.

SEZIONE II

I parte

Nella presente parte I si fornisce adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori Esecutivi, non Esecutivi, e Dirigenti con responsabilità strategica, nonché dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro e dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1) Remunerazione degli Amministratori Esecutivi:

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

All'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione il compenso spettante agli Amministratori Esecutivi (esclusi i compensi dovuti per effetto del rapporto di lavoro dirigenziale).

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è caratterizzata da:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile a medio-lungo termine erogata in strumenti *equity (performance stock option)* mediante l'attribuzione di opzioni su azioni, subordinata – *inter alia* – al raggiungimento di determinate condizioni di *performance*.

Inoltre, agli stessi Amministratori Esecutivi, in quanto anche dirigenti di Gruppo, spettano i seguenti emolumenti:

- un'ulteriore componente fissa annua lorda;
- una componente variabile annuale, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- *benefit* tipicamente riconosciuti.

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

In particolare, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha generalmente un peso intorno al 60% circa dell'Annual Total Compensation;
- l'incentivo MBO (annuale), in quanto dirigenti di Gruppo, è pari ad una percentuale della remunerazione annua lorda fissa in qualità di dirigente, di peso intorno al 50% circa di detto compenso;
- la componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani *equity* legati alle *performance*) ha un peso intorno al 40% circa della componente variabile complessiva (incentivo MBO e componente variabile a medio-lungo termine) dell'Annual Total Compensation.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, in quanto dirigenti di Gruppo, si segnala che, con cadenza annuale, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi MBO e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della performance dell'Amministratore al fine di appurare – ai fini delle deliberazioni che dovrà assumere il Consiglio di Amministrazione - il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente.

Compete, altresì, al Comitato per la Remunerazione il compito di valutare la proposta di attribuzione e la quantificazione della variabile a medio-lungo termine (piani *equity* legati alle *performance*).

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi di Safilo, anche per il loro ruolo di dirigenti di Gruppo, è completato da alcuni benefit, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari per

infortuni e malattie, polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) *Liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi, auto aziendale.

E' politica del Gruppo non attribuire *bonus* discrezionali agli Amministratori Esecutivi.

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 che potrebbero venire attribuiti agli Amministratori Esecutivi per altre eventuali particolari cariche conferite in Consigli di Amministrazione di società controllate.

2) Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi:

Per quanto attiene agli Amministratori non Esecutivi, laddove agli stessi non siano state delegate specifiche attribuzioni (es. qualifica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, partecipazioni al Comitato Controllo Interno e al Comitato per la Remunerazione, Organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/2001), la loro remunerazione è composta unicamente di una componente fissa annua lorda, ossia non legata ai risultati economici dell'emittente, pari a 50 mila euro da corrispondersi in rate trimestrali, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del proprio ufficio.

In linea con il mercato, è inoltre prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi.

3) Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica:

La struttura retributiva dei Dirigenti con responsabilità strategica è determinata con l'obiettivo di: (i) bilanciare le componenti di retribuzione fissa e variabile nel tempo; (ii) attuare un approccio flessibile alla remunerazione; (iii) realizzare l'orientamento alle *performance* in funzione delle leve correlate al ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve.

In particolare, come per gli Amministratori Esecutivi, la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è in via generale costituita 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);
- una componente variabile a medio-lungo termine erogata in strumenti *equity (performance stock option)* mediante l'attribuzione di opzioni su azioni, subordinata – *inter alia* – al raggiungimento di determinate condizioni di *performance*.
- benefit tipicamente riconosciuti.

In particolare, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha generalmente un peso collocato in un *range* tra il 55% ed il 60% circa dell'Annual Total Compensation;
- l'incentivo MBO (annuale), in quanto dirigenti di Gruppo, è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa in qualità di dirigente, di peso generalmente collocato in un *range* tra il 50% e 60% circa di detto compenso, corrispondente ad un *range* tra il 25% ed il 30% circa rispetto all'Annual Total Compensation;
- la componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani *equity* legati alle *performance*) ha un peso collocato in un *range* tra il 30% e 35% circa della componente variabile complessiva (incentivo MBO e componente variabile a medio-lungo termine) dell'Annual Total Compensation, corrispondente ad un *range* tra il 10% ed il 20% circa dell'Annual Total Compensation.

Come per gli Amministratori Esecutivi, anche con riferimento alle componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione, con cadenza annuale, gli obiettivi MBO e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della performance del Dirigente con responsabilità strategiche al fine di appurare – ai fini delle deliberazioni che dovrà assumere il Consiglio di Amministrazione - il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente.

Compete altresì al Comitato per la Remunerazione il compito di valutare la proposta di attribuzione e la quantificazione della variabile a medio-lungo termine (piani *equity* legati alle *performance*).

E' politica del Gruppo non attribuire *bonus* discrezionali 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 Dirigenti con responsabilità strategica è analogo a quello illustrato per gli Amministratori Esecutivi.

Il Comitato per la Remunerazione valuta la coerenza della remunerazione con la politica di remunerazione di Gruppo.

4) Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

La politica retributiva adottata dalla Società prevede il ricorso ad un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari per il periodo 2010-2013; in particolare, l'Assemblea Straordinaria del 5 novembre 2010 ha deliberato di aumentare il capitale sociale per massimi nominali Euro 8.500.000,00 (ottomilionicinquecentomila/00) mediante emissione di nuove azioni ordinarie pari

ad un massimo di n. 1.700.000 (unmilionesettecentomila) del valore nominale di Euro 5,00 (cinque/00) cadauna, da offrire in sottoscrizione ad amministratori e/o dipendenti della Società e delle società dalla stessa controllate.

L'adozione del Piano è finalizzata all'incentivazione e fidelizzazione di amministratori e/o dirigenti (o equiparati) della Società e/o di altre società del Gruppo Safilo, da individuarsi nominativamente, anche in più volte, da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la remunerazione, tra gli Amministratori Esecutivi e, più in generale, fra coloro che occupano le posizioni di maggior rilievo e sono quindi più direttamente responsabili dei risultati aziendali, in linea con i piani di incentivazione azionaria ampiamente diffusi nell'esperienza italiana e internazionale (di seguito i "**Beneficiari**" o il "**Beneficiario**").

In particolare, mediante il Piano, si intende coinvolgere i soggetti che rivestono un ruolo rilevante per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo Safilo, al fine di rafforzarne la fidelizzazione, garantendo al tempo stesso l'allineamento con gli interessi degli azionisti, nella prospettiva di creare un valore a lungo termine per Gruppo.

Tale Piano si attua mediante l'assegnazione gratuita, in quattro *tranche*, di massime n. 1.700.000 opzioni, le quali conferiranno a ciascun Beneficiario il diritto di sottoscrivere azioni ordinarie di nuova emissione della Società - del valore nominale di 5,00 Euro ciascuna, rivenienti dal suddetto aumento di capitale, a pagamento ed in via scindibile, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma quarto, secondo periodo, del codice civile - in ragione di n. 1 azione per ogni opzione.

Il prezzo di sottoscrizione dovrà essere corrispondente alla media ponderata dei prezzi registrati dalle azioni ordinarie Safilo Group S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la seduta del Consiglio di amministrazione che procede all'attribuzione dei diritti di opzione emessi nell'ambito del Piano (intendendosi per mese precedente il periodo che va dal giorno precedente la seduta del Consiglio di Amministrazione che procede all'attribuzione delle opzioni allo stesso giorno del mese solare precedente, e fermo restando che in detto periodo, ai fini della determinazione della media ponderata, si terrà conto solo dei giorni di borsa aperta), ad eccezione della prima tranche, per la quale il prezzo è stato stabilito in misura pari ad Euro 8,0470, determinato in base alla media ponderata dei prezzi registrati dalle azioni ordinarie Safilo Group S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel mese di luglio 2010, che corrisponde al mese precedente la data in cui, per la prima volta, il Comitato per la remunerazione ha sottoposto al Consiglio di Amministrazione l'approvazione delle linee guida di un piano di incentivazione azionaria da adottare.

La sottoscrizione delle Azioni da parte dei Beneficiari delle opzioni sarà subordinata al verificarsi delle seguenti condizioni:

- che il Beneficiario non abbia cessato il rapporto di lavoro/amministrazione con la Società alla data di maturazione delle opzioni, salvo le specifiche eccezioni previste dal Regolamento; ed inoltre
- con riferimento alle opzioni attribuite nell'ambito della prima tranche, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2010, 31.12.2011 o 31.12.2012 sia stato almeno pari ad Euro 60.000.000; con riferimento alle opzioni attribuite nell'ambito della seconda tranche, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2011, 31.12.2012 o 31.12.2013 sia stato almeno pari ad Euro 66.000.000; con riferimento alle opzioni attribuite nell'ambito della terza tranche, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2012, 31.12.2013 o 31.12.2014 sia stato almeno pari ad Euro 72.500.000; con riferimento alle opzioni attribuite nell'ambito della quarta tranche, alla circostanza che l'EBIT emergente dal bilancio consolidato della Società di uno qualsiasi degli esercizi sociali chiusi il 31.12.2013, 31.12.2014 o 31.12.2015 sia stato almeno pari ad Euro 80.000.000.

Ai fini di che trattasi, per EBIT deve intendersi il reddito operativo netto di un determinato esercizio sociale, modificato per tener conto di eventuali investimenti e disinvestimenti effettuati, emergente dal bilancio certificato che sarà approvato dall'Assemblea dei soci della Società e come determinato dal Consiglio di amministrazione della Società medesima.

Le opzioni siano esercitabili nei periodi di esercizio stabiliti nel Regolamento del Piano che si prevede saranno i seguenti:

- con riferimento alle opzioni della prima tranche, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2012 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2016);
- con riferimento alle opzioni della seconda Tranche, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2013 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2017);
- con riferimento alle opzioni della terza tranche, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2014 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2018);
- con riferimento alle opzioni della quarta tranche, il periodo che va dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31.12.2015 fino alla rispettiva data di scadenza (31 maggio 2019).

Come si evince da quanto appena riportato, le opzioni attribuite nell'ambito di diverse tranche avranno una diversa data di scadenza restando comunque inteso che il termine ultimo per l'esercizio di opzioni attribuite nell'ambito dell'ultima tranche scade il 31 maggio 2019.

Le opzioni esercitabili per le quali non sia stato versato alla Società il prezzo di sottoscrizione si estingueranno automaticamente e saranno prive di qualsiasi effetto e validità per il Beneficiario, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo nei confronti dello stesso.

Per informazioni più dettagliate in relazione al Piano di Stock Option 2010-2013, si rinvia integralmente alla nota integrativa al bilancio, al documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, alle successive integrazioni dello stesso, nonché a tutta la documentazione relativa al suddetto Piano predisposta in ottemperanza alla normativa vigente; il tutto disponibile nel Sito internet, nella sezione *Investors Relations - Corporate Governance*.

Per maggiori dettagli si rinvia alla relazione sui piani di compenso basati su strumenti finanziari prevista dall'art.114-*bis* TUF.

5) Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

La Società ha stipulato con l'Amministratore Delegato un accordo volto a regolare *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società senza giusta causa. In particolare, tale accordo prevede la corresponsione all'Amministratore Delegato di una specifica indennità (pari a due annualità dell'importo complessivo derivante dai compensi spettanti per le cariche ricoperte nella Società e nella società controllata Safilo S.p.A. e la retribuzione da lavoro dipendente) da riconoscersi nel caso di risoluzione ad iniziativa della Società non sorretta da giusta causa.

Non esistono accordi che prevedono, in favore degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica, l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "*post-retirement perks*") o stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto; così come non esistono accordi che prevedono impegni di non concorrenza.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto su diritti assegnati nell'ambito del Piano di Stock Option, per quanto attiene agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategica, si rinvia integralmente al documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, alle successive integrazioni dello stesso, nonché a tutta la documentazione relativa al suddetto Piano predisposta in ottemperanza alla normativa vigente; il tutto disponibile nel Sito internet, nella sezione *Investors Relations /Corporate Governance*.

Il parte

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, 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

TABELLA 3B: piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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

Tabella relativa alle informazioni sulle partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

TABELLA 1: 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 partecipazion e a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o d cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
ROBERTO VEDOVOTTO	Amministratore Delegato	ANNO 2011	Approvazione Bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.000						200.000	292.796	
(II) Compensi da controllate e collegate				1.111.200		450.000		31.736	23.200	1.616.136		
(III) Totale				1.311.200		450.000		31.736	23.200	1.816.136	292.796	
MASSIMILIANO TABACCHI	Consigliere Delegato	ANNO 2011	Approvazione Bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				650.000						650.000	54.899	
(II) Compensi da controllate e collegate				351.200		35.000		22.331	17.000	425.531		
(III) Totale				1.001.200		35.000		22.331	17.000	1.075.531	54.899	
ROBERT BRAM POLET	Presidente CdA Safilo Group e Consigliere	Dal 05/10/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000						30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30.000						30.000		
MELCHERT FRANS GROOT	Consigliere e Presidente CdA Safilo Group	Consigliere 2011 Presidente dal 01/01/2011 al 04/10/2011	Approvazione Bilancio 2012									

(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 partecipazion e a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o d cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.500	10.000					67.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				57.500	10.000					67.500		
JEFFREY ALAN COLE	Consigliere	ANNO 2011	Approvazione Bilancio 2012									
(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					65.000		
MARCO JESI	Consigliere	ANNO 2011	Approvazione Bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	20.000					70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	20.000					70.000		
EUGENIO RAZELLI	Consigliere	ANNO 2011	Approvazione Bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	25.000					75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate					10.000					10.000		
(III) Totale				50.000	35.000					85.000		
GIOVANNI CISERANI	Consigliere	ANNO 2011	Approvazione Bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	10.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												

(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 partecipazion e a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o d cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
(III) Totale				50.000	10.000					60.000		
1	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	ANNO 2011										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											109.799	
(II) Compensi da controllate e collegate				450.000		253.125		19.446	3.465	726.036		
(III) Totale				450.000		253.125		19.446	3.465	726.036	109.799	
FRANCO CORGNATI*	Presidente Collegio sindacale	ANNO 2011 (fino al 27/04/2011)	Approvazione Bilancio 2010									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.375								
(II) Compensi da controllate e collegate				31.875								
(III) Totale				56.250								
GIAMPIETRO SALA*	Sindaco effettivo	ANNO 2011 (fino al 27/04/2011)	Approvazione Bilancio 2010									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.250								
(II) Compensi da controllate e collegate				21.250								
(III) Totale				37.500								
LORENZO LAGO*	Sindaco effettivo	ANNO 2011 (fino al 27/04/2011)	Approvazione Bilancio 2010									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.250								
(II) Compensi da controllate e collegate				21.250								
(III) Totale				37.500								

(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 e 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					
PAOLO NICOLAI **	Presidente Collegio sindacale	ANNO 2011	Approvazione Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.125								
(II) Compensi da controllate e collegate				28.125								
(III) Totale				56.250								
FRANCO CORGNATI **	Sindaco effettivo	ANNO 2011	Approvazione Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.750								
(II) Compensi da controllate e collegate				18.750								
(III) Totale				37.500								
BETTINA SOLIMANDO **	Sindaco effettivo	ANNO 2011	Approvazione Bilancio 2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.750								
(II) Compensi da controllate e collegate				18.750								
(III) Totale				37.500								

* Componenti del precedente Collegio sindacale

** Componenti del nuovo Collegio sindacale, nominato dall'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2011, eletti per il triennio 2011/2012/2013.

TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			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
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 e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Roberto Vedovotto	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2010-2013 (Ass 05/11/2010)	160.000	8,0470	Dal 31/12/2012* al 31/05/2016	80.000	12,55	Dal 31/12/2013** al 31/05/2017	118.400	16/03/2011	11,52	0	0	0	0	240.000	292.796
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			160.000	8,0470		80.000	12,55		118.400		11,52	0	0	0	0	240.000	292.796
Massimiliano Tabacchi	Consigliere Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2010-2013 (Ass 05/11/2010)	30.000	8,0470	Dal 31/12/2012* al 31/05/2016	15.000	12,55	Dal 31/12/2013** al 31/05/2017	22.200	16/03/2011	11,52	0	0	0	0	45.000	54.899

			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
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 e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			30.000	8,0470		15.000	12,55		22.200		11,52					45.000	54.899
1	Dirigenti con responsabilità strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2010-2013 (Ass 05.11.2010)	60.000	8,0470	Dal 31/12/2012* al 31/05/2016	30.000	12,55	Dal 31/12/2013** al 31/05/2017	44.400	16/03/2011	11,52	0	0	0	0	90.000	109.799
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			60.000	8,0470		30.000	12,55		44.400		11,52					90.000	109.799

* Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2012

** Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2013

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri 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	
Roberto Vedovotto	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							2.134.000		
(II) Compensi da controllate e collegate			450.000						
(III) Totale			450.000				2.134.000		
Massimiliano Tabacchi	Consigliere Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate			35.000						
(III) Totale			35.000						
1	Dirigenti con responsabilità strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate			253.125						
(III) Totale			253.125						

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Amministratori						
Robert Polet	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	
Roberto Vedovotto	Amministratore Delegato	SAFILO GROUP S.p.A.	240.000	-	-	240.000
Melchert Frans Groot	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	
Giovanni Ciserani	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	
Jeffrey A. Cole	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	1.250	-	-	1.250
Marco Jesi	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	10.000	-	-	10.000
Eugenio Razelli	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	
Massimiliano Tabacchi	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	12.090	31.500	-	43.590
Collegio sindacale*						
Paolo Nicolai	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Franco Corgnati	Sindaco effettivo	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Bettina Solimando	Sindaco effettivo	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-

* Collegio sindacale in carica alla data di chiusura del bilancio al 31/12/2011

Schema n. 7-ter - Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
1	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-