

# STEFANEL

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**  
*ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58*

**Assemblea Ordinaria degli Azionisti**  
**20 giugno 2016 - 1<sup>a</sup> convocazione**  
**28 giugno 2016 - 2<sup>a</sup> convocazione**

**Punto 4 all'ordine del giorno**

**29 aprile 2016**

## INTRODUZIONE

Signori Azionisti,

la Relazione sulla Remunerazione (anche "Relazione") di seguito riportata è stata approvata in data 29 aprile 2016 dal Consiglio di Amministrazione di Stefanel S.p.A. (nel seguito anche la "Società"), su proposta di un Comitato di Amministratori indipendenti (ossia il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, non essendo stato costituito un comitato per la remunerazione), in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari previsti, in particolare, dall'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (cosiddetto "Testo Unico della Finanza" o "TUF") e dall'art.84-quater del Regolamento Consob adottato con delibera n.11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (cosiddetto "Regolamento Emittenti").

La Relazione è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti e si compone di due Sezioni:

- la **Sezione I** descrive la politica adottata dalla Società anche per l'esercizio 2016 in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (di seguito anche "Amministratori"), compresi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Società (nel seguito anche "Politica per la Remunerazione" o "Politica") e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica;
- la **Sezione II** riporta (i) i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, e (ii) le informazioni sulle partecipazioni eventualmente detenute dagli stessi soggetti.

La Politica è stata definita anche ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate (nel seguito, "Codice di Autodisciplina").

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea è tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione. A tal fine, in base all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico sul sito internet di Borsa Italiana S.p.A. [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it), presso la sede sociale, sul sito internet [www.stefanel.com](http://www.stefanel.com), sezione *Investor Relations/Assemblee*, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "NIS-Storage" all'indirizzo [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2015.

La Relazione è sottoposta all'Assemblea sia per le finalità di cui ai citati artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti, sia ai sensi e per gli effetti previsti dall'art.13, comma 3, lettera b) del Regolamento Consob sulle Parti Correlate (Regolamento adottato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni e integrazioni) e dall'art.3, punto 2), della Procedura per la disciplina delle Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società il 26 novembre 2010 (disponibile sul sito internet della Società, sezione *Investor Relations/Corporate Governance/Regolamento Parti Correlate*).

Signori Azionisti,

tutto ciò premesso, esaminata la Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, Vi invitiamo a deliberare in senso favorevole o contrario in merito alla prima sezione della stessa, fermo restando che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'esito di tale deliberazione non è vincolante.

Ponte di Piave, 29 aprile 2016

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Giuseppe Stefanel

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

## SEZIONE I

### POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

#### FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica per la Remunerazione di Stefanel S.p.A. è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, al fine di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business;
- allineare gli interessi del *management* con quello degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica si applica agli Amministratori, al Direttore Generale (ove nominato) e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

#### PRINCIPI

Tenuto conto delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale (ove nominato) e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in conformità ai seguenti principi e criteri generali:

- i compensi degli Amministratori non esecutivi sono commisurati all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari;
- la retribuzione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di:
  - (i) una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite;
  - (ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve (nel caso di MBO) e medio-lungo periodo (nel caso di *stock option*);
- la componente fissa annuale e la retribuzione variabile di breve periodo (MBO) vengono diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti;
- gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo e in base ai risultati conseguiti;
- i *benefit* sono in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con la normativa, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuiti;
- la remunerazione complessiva, per ciascuna tipologia di ruolo, è coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per categorie analoghe;
- i pacchetti retributivi sono soggetti a revisione periodica sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo e della competitività e attrattività delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato.

## ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

La Politica per la Remunerazione degli Amministratori è definita nel rispetto delle previsioni normative e statutarie nonché in coerenza con i principi dell'autodisciplina, come segue:

- l'Assemblea degli Azionisti determina il compenso annuo complessivo dei componenti del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, attribuendo al Consiglio il compito di ripartirlo tra i suoi membri in ragione anche dell'eventuale partecipazione dei Consiglieri ai vari Comitati consiliari;
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, ove costituito, e sentito il Collegio Sindacale, ripartisce la remunerazione complessiva deliberata dall'Assemblea prevedendo un compenso fisso uguale per tutti i Consiglieri e un compenso ulteriore per i Consiglieri che partecipano ai Comitati consiliari e per l'Amministratore indipendente nominato in qualità di *Lead Independent Director*;
- il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato per le Remunerazioni, ove costituito, e sentito il Collegio Sindacale, determina l'ulteriore remunerazione del Presidente-Amministratore Delegato e dell'Amministratore Delegato, in relazione agli incarichi e alle deleghe agli stessi attribuiti, ai sensi dell'art.2389, 3° comma, del codice civile e dello statuto sociale.

Si precisa che nel corso del 2012 il Consiglio di Amministrazione, al fine di semplificare la struttura di *governance* societaria, ha deliberato di sciogliere il Comitato per le Remunerazioni (e il Comitato Nomine), riservando le relative funzioni all'intero Consiglio di Amministrazione, come previsto dal Codice di Autodisciplina nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione sia composto per almeno la metà da Amministratori indipendenti. A seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministratore avvenuta con l'Assemblea del 29 aprile 2014, essendo lo stesso composto in maggioranza da Amministratori indipendenti (quattro su sette), per le stesse motivazioni non è stato ritenuto opportuno nominare un Comitato per le Remunerazioni. La presente Politica per la Remunerazione è stata quindi approvata preventivamente da un Comitato di Amministratori indipendenti, coincidente con il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

La Remunerazione del Direttore Generale, ove nominato, in ragione del ruolo e delle deleghe allo stesso attribuiti, è definita dal Presidente e Amministratore Delegato, tenuto conto del valore di mercato dei pacchetti retributivi per ruoli e competenze analoghi.

La Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definita dal Presidente-Amministratore Delegato e/o dall'Amministratore Delegato e/o dal Direttore Generale (ove nominato), in collaborazione con la Direzione Risorse Umane. Gli stessi definiscono la politica retributiva in capo al singolo Dirigente, in considerazione della posizione ricoperta dallo stesso nell'organizzazione aziendale, della professionalità, delle *performance*, del potenziale di sviluppo nonché del posizionamento competitivo del pacchetto retributivo rispetto al valore di mercato per il ruolo ricoperto, il tutto nel rispetto delle somme stanziare a *budget*; definiscono, inoltre, gli obiettivi ai quali legare la maturazione dell'incentivo annuale.

L'Assemblea degli Azionisti e il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle rispettive competenze, definiscono i piani di incentivi basati su strumenti finanziari (cfr. Piano di *Stock Option* approvato il 24 settembre 2010).

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, su proposta dell'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e previo parere del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale, definisce la remunerazione del responsabile della funzione di *Internal Audit*.

Al Comitato per le Remunerazioni, ove costituito, spettano le funzioni di natura propositiva e consultiva in materia previste dal Codice di Autodisciplina.

Si evidenziano di seguito le caratteristiche principali della Politica per la Remunerazione dei diversi soggetti identificati dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

Nella definizione della Politica per la Remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

## POLITICA PER LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

L'importo complessivo del compenso degli Amministratori è tale da attrarre e motivare soggetti aventi adeguate competenze professionali per un miglior esercizio delle rispettive cariche. Il compenso fisso garantisce una adeguata e certa remunerazione per l'attività degli Amministratori, anche in relazione alla partecipazione a eventuali Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Il suddetto compenso non è legato ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società. Gli Amministratori, ad eccezione degli Amministratori Delegati, in quanto aventi particolari responsabilità operative, non sono destinatari di piani di incentivazione su base azionaria, né di compensi variabili.

Come previsto dallo statuto sociale (art. 16), nel corso del 2014 l'Assemblea degli Azionisti, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha deliberato un importo complessivo lordo annuo per la remunerazione del Consiglio, dei Comitati costituiti al suo interno e del *Lead Independent Director*, attribuendo al Consiglio stesso il compito di ripartirlo tra i suoi componenti.

La stessa Assemblea, inoltre, ha lasciato alla determinazione del Consiglio anche l'assegnazione di una remunerazione ulteriore agli Amministratori investiti di particolari cariche (ai sensi dell'art.2389, 3° comma, del codice civile, nonché dell'art. 16 dello statuto sociale). Il Consiglio di Amministrazione ha quindi ripartito il suddetto compenso complessivo lordo prevedendo:

- un uguale compenso fisso di base per tutti i membri del Consiglio di Amministrazione;
- un compenso fisso aggiuntivo per ciascun Amministratore facente parte del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate;
- un ulteriore compenso fisso per il *Lead Independent Director*.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, come sopra indicato, ha attribuito un ulteriore compenso fisso per la carica al Presidente-Amministratore Delegato e all'Amministratore Delegato, in relazione alle loro attività operative, ai sensi dell'art.2389, 3° comma, del codice civile e dello statuto sociale.

La Politica per la Remunerazione non prevede la sottoscrizione con gli Amministratori di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato. Inoltre, attualmente non sono previste per gli Amministratori esecutivi intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di eventuali componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente infondati.

La Società ha in essere una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dei dirigenti (c.d. "*Directors and Officers*"). Non sono previste altre coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Non sono previsti benefici non monetari in favore degli Amministratori.

Tale Politica per la Remunerazione degli Amministratori è stata seguita anche nei precedenti mandati del Consiglio di Amministrazione.

## **POLITICA PER LA REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

Il trattamento retributivo del Direttore Generale (ove nominato) prevede una Retribuzione Annuale Lorda fissa e congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite.

Per quanto riguarda la componente variabile, i benefici non monetari e le eventuali indennità previste in caso di fine carica o di cessazione di rapporto si rimanda a quanto di seguito indicato per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per l'anno 2015 non era prevista in organico la figura di Direttore Generale e, stante la situazione organizzativa attuale, non è prevista neanche per l'esercizio 2016.

## **POLITICA PER LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle sue controllate è tale da attrarre e trattenere Dirigenti con responsabilità strategiche altamente qualificati.

Al fine di motivare i Dirigenti con responsabilità strategiche ad esprimere il massimo potenziale, una parte del compenso di alcuni di loro è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo. La parte fissa del compenso è coerente con retribuzioni reputate dalla Società in linea con il mercato, e sulla base anche dell'analisi delle retribuzioni percepite in contesti professionali di precedente collocazione.

La Politica generale per la retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Stefanel S.p.A. si articola come di seguito specificato.

### Stipendio base

Gli stipendi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono valutati, come detto, dal Presidente-Amministratore Delegato e/o dall'Amministratore Delegato e/o dal Direttore Generale, con il parere della Direzione Risorse Umane, al momento dell'assunzione; alla luce di diversi fattori e circostanze si possono dare luogo a periodiche revisioni retributive. Gli elementi che possono incidere positivamente sulla revisione retributiva possono essere diversi, come ad esempio: le *performance* nell'attività individuale, il livello di responsabilità, l'esperienza e competenza del Dirigente.

### Incentivo annuale (MBO)

L'incentivo annuale per gli aventi diritto ha una funzione di breve periodo ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società in termini di redditività. Esso ha un peso inferiore allo stipendio base.

L'indicatore economico principale che permette di valutare le *performance* aziendali al fine di individuare il compenso variabile dei Dirigenti con responsabilità strategiche assegnatari è l'EBITDA della *Business Unit* Stefanel. L'incentivo viene erogato, successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento, solo al superamento di una soglia minima di EBITDA e, al superamento della stessa, gli importi spettanti potranno variare in misura proporzionale al risultato raggiunto sino ad un massimo del 100% del valore dell'incentivo al raggiungimento della soglia massima definita.

La strutturazione del piano di incentivazione annuale come sopra descritto, comporta che non siano necessarie ulteriori intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, in quanto l'erogazione dell'incentivo avviene solo successivamente all'approvazione del bilancio e quindi sulla base di dati certi e verificati.

### Incentivo di lungo periodo

La Società non applica piani di incentivazione di lungo periodo in quanto è prevista l'assegnazione di obiettivi annuali che hanno effetti più immediati sulle *performance* dei singoli Dirigenti. Risultati visibili in tempi più rapidi con la conseguente erogazione dell'incentivo raggiunto permettono di mantenere un maggior *commitment* da parte dei Dirigenti con responsabilità Strategiche.

### Stock option

Ai Dirigenti con Responsabilità strategiche sono state attribuite *stock option* nell'ambito del Piano di *Stock Option* della Società, approvato il 24 settembre 2010 con la funzione di fidelizzare e incentivare il *management* al raggiungimento di risultati di crescita nel medio periodo, evitando una eccessiva focalizzazione sul breve termine. Il Piano prevede, infatti, come detto, l'esercitabilità delle opzioni suddivisa in tre *tranche* con un periodo medio di *vesting* pari a circa tre anni e un successivo periodo di esercizio che terminerà il 31 dicembre 2017; l'esercitabilità è subordinata al raggiungimento, per ciascuna *tranche*, di predeterminati obiettivi di *performance* commisurati all'EBITDA della *business unit* Stefanel. Il Piano non prevede clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari eventualmente acquisiti.

Per una dettagliata descrizione del suddetto Piano di *Stock Option*, si rinvia alla relativa documentazione già pubblicata ai sensi della normativa vigente; in particolare, lo stesso è descritto in forma sintetica nella "Relazione sul Governo societario e gli assetti proprietari" ed è stato pubblicato (nel settembre 2010) in forma integrale sul sito internet della Società [www.stefanel.com](http://www.stefanel.com) nella sezione *Investors/Altri documenti*.

### Benefici non monetari

I benefici non monetari comprendono prevalentemente l'autovettura e le polizze vita e infortuni integrative non obbligatorie, mentre il telefono cellulare e il *personal computer* vengono utilizzati quali strumenti di lavoro.

### Indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto

Non vengono stipulati accordi tra la Società e i Dirigenti che prevedano particolari indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, fatto salvo quelle contrattualmente previste dal Contratto Collettivo di Riferimento o altri accordi individuali stabiliti in fase di uscita del Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda i diritti di opzione attribuiti nell'ambito del sopra menzionato Piano di *stock option*, nel caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro di ogni partecipante al Piano è stata prevista la perdita del diritto di esercitare sia i diritti di opzione non maturati, sia quelli maturati e non ancora esercitati, senza diritto di ricevere alcun compenso o indennizzo da parte della Società, fatta salva la possibilità per il

Consiglio di Amministrazione di provvedere ad applicare misure più favorevoli per la gestione di casi individuali.

#### Ulteriori remunerazioni

In alcuni casi la politica retributiva seguita per i suddetti Dirigenti può prevedere un'ulteriore remunerazione in riferimento all'attività di amministratore di società controllate, così come il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari percepisce una remunerazione fissa annuale per tale attività in coerenza con i compiti allo stesso assegnati.

\*\*\*

Anche per i Dirigenti con Responsabilità strategiche non risultano particolari cambiamenti rispetto alla Politica di remunerazione adottata nell'esercizio precedente.

## **SEZIONE II**

### **COMPENSI 2015 E ALTRE INFORMAZIONI**

#### **I PARTE**

#### **Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche**

Nella **Tabella 1** che segue sono riportati i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 agli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche. I compensi corrisposti nel 2015 sono coerenti con la politica della Società in materia di remunerazione approvata per l'esercizio stesso.

Di seguito è riportata la descrizione sintetica delle voci che compongono le remunerazioni indicate in tabella (per una più completa descrizione si rinvia comunque a quanto indicato nella prima Sezione della presente Relazione).

Compensi fissi: comprendono gli stipendi e/o le remunerazioni monetarie fisse, su cui non incidono gli andamenti aziendali e di mercato o le *performance* individuali; sono inclusi anche i compensi per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Compensi per la partecipazione a Comitati: sono remunerazioni fisse aggiuntive deliberate dal Consiglio di Amministrazione e riconosciute agli Amministratori per la partecipazione ai diversi Comitati.

Compensi non-equity: la voce comprende Bonus e Altri Incentivi maturati e/o erogati con periodicità annuale (MBO), che sono previsti esclusivamente per alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche. L'importo erogato viene definito sulla base dell'EBITDA che permette di valutare le *performance* aziendali. Nell'esercizio 2015 tali fattispecie non si sono realizzate. Non sono previste forme di partecipazione agli utili.

Benefici non monetari: comprendono i *Fringe Benefit* riconosciuti ai Dirigenti con responsabilità strategiche e le polizze vita e infortuni non obbligatorie.

Altri compensi: sono compensi fissi annui riconosciuti a seguito dell'assegnazione di particolari cariche.

Totale: è la somma dei compensi monetari e non monetari precedentemente descritti e riconosciuti a ciascun soggetto.

Fair Value dei compensi equity: in questa voce è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte del Piano di *Stock Option* in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali.

Indennità di fine carica o cessazione rapporto: al riguardo non sono stati stipulati accordi individuali se non quelli previsti dalla contrattazione collettiva o da accordi siglati in fase di uscita.

I compensi sopra descritti sono corrisposti dalla Società che redige il Bilancio, con l'unica eccezione di parte del compenso fisso percepito da un Dirigente con responsabilità strategiche che è stato erogato da due società controllate (cfr. nota in calce alla tabella).

Per quanto riguarda l'ammontare dei compensi degli Amministratori, l'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2014 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo lordo annuo pari a euro 82.500,00, dando mandato al Consiglio stesso di ripartirlo tra i suoi membri, anche in ragione della partecipazione ai vari Comitati. Il Consiglio di Amministrazione, in pari data, ha deliberato di ripartire il suddetto compenso nel modo seguente:

- quanto a euro 70.000,00, in parti uguali tra i membri del Consiglio di Amministrazione (euro 10.000,00 ciascuno);
- quanto a euro 5.000,00, al Comitato Controllo e Rischi, di cui euro 1.800,00 al Presidente del Comitato ed euro 1.600,00 a ciascuno degli altri membri;
- quanto a euro 5.000,00, al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, di cui euro 1.800,00 al Coordinatore del Comitato ed euro 1.600,00 a ciascuno degli altri membri;
- quanto a euro 2.500,00, al *Lead Independent Director*.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sempre in data 29 aprile 2014, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire, ai sensi del 3° comma dell'art. 2389 del codice civile:

- al Presidente e Amministratore Delegato dott. Giuseppe Stefanel, un compenso lordo annuo di euro 600.000,00, oltre al rimborso delle spese sostenute;
- all'Amministratore Delegato dott. Achille Mucci, un compenso complessivo lordo annuo fisso – comprensivo anche di ogni e qualsivoglia incarico anche di Legale Rappresentante, Amministratore e Amministratore Delegato delle società controllate, nonché di ogni e qualsivoglia spesa per lo svolgimento dell'incarico - pari a euro 240.000,00.

Con riferimento al Collegio Sindacale, l'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2013 ha deliberato di attribuire allo stesso, in sede di nomina, un compenso complessivo lordo annuo - omnicomprensivo anche delle spese - di euro 70.000,00 per ciascuno dei tre esercizi di durata in carica, come per il precedente mandato; il Collegio Sindacale ha rinunciato, anche per l'esercizio 2015, come per i tre esercizi precedenti, al 50% del compenso complessivo lordo annuo attribuito allo stesso.

Nella **Tabella 2** sono riportate le *stock option* detenute all'inizio dell'esercizio, in forma aggregata, dagli attuali Dirigenti con responsabilità strategiche e quelle detenute alla fine dell'esercizio, in relazione al Piano di *Stock Option* approvato dall'Assemblea del 24 settembre 2010, già a disposizione degli Azionisti e reperibile sul sito internet della Società [www.stefanel.com](http://www.stefanel.com) nella sezione *Investor Relations/Altri documenti*, al quale pertanto si rinvia. Come detto, nel caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro di ogni partecipante al Piano, è prevista la perdita del diritto di esercitare sia i diritti di opzione non maturati, sia quelli maturati e non ancora esercitati.

La Società non ha in essere ulteriori piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option*. Inoltre, non sono stati definiti *ex ante* degli appositi piani di incentivazione monetari ma, come detto nella prima Sezione, sono previsti degli incentivi annuali (MBO) solo per alcuni Dirigenti. Per l'esercizio 2015 non sussistono *bonus* di competenza.

\*\*\*\*\*

Infine, viene riportato lo “**Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**”, redatto in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti.

\*\*\*\*\*

## II PARTE

(TABELLA 1, TABELLA 2, SCHEMA PARTECIPAZIONI DETENUTE)



**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

TABELLA 1: Compensi corrisposti nell'esercizio 2015 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi non equity		Benefici non monetari <sup>(7)</sup>	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Stefanel	Presidente - Amm.re Delegato	2015	Approv. Bil. 2016	610.000,00 <sup>(1)</sup>	-	-	-	3.305,00	-	613.305,00	-	-
Achille Mucci	Amministratore Delegato	2015	Approv. Bil. 2016	250.000,00 <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-	250.000,00	-	-
Eleonora Stefanel	Amministratore	2015	Approv. Bil. 2016	10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
Roberto Chemello	Amministratore	2015	Approv. Bil. 2016	10.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
Francesco Spinelli	Amministratore	dal 01/01/2015 fino al 06/10/2015	Approv. Bil. 2016	7661,25 <sup>(3)</sup>	2.451,65 <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	10.112,90	-	-
Graziano Visentin	Amministratore	2015	Approv. Bil. 2016	10.000,00	3.200,00 <sup>(5)</sup>	-	-	-	-	13.200,00	-	-
Marina Manna	Amministratore	2015	Approv. Bil. 2016	10.000,00	6.100,00 <sup>(6)</sup>	-	-	-	-	16.100,00	-	-
<b>Totale Organi di amministrazione</b>				<b>907.661,25</b>	<b>11.751,65</b>	-	-	<b>3.305,00</b>	-	<b>922.717,90</b>	-	-
Giuliano Saccardi	Presidente Coll. Sindacale	2015	Approv. Bil. 2015	15.600,00	-	-	-	-	-	15.600,00	-	-
Paolo De Mattia	Sindaco	2015	Approv. Bil. 2015	10.400,00	-	-	-	-	-	10.400,00	-	-
Carmen Pezzuto	Sindaco	2015	Approv. Bil. 2015	10.400,00	-	-	-	-	-	10.400,00	-	-
<b>Totale Organi di controllo</b>				<b>36.400,00</b>	-	-	-	-	-	<b>36.400,00</b>	-	-
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche		2015	Tempo Indet.	564.737,14	-	-	-	17.923,86	20.000,00 <sup>(8)</sup>	602.661,00	-	-
<b>Totale Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>				<b>564.737,14</b>	-	-	-	<b>17.923,86</b>	<b>20.000,00</b>	<b>602.661,00</b>	-	-
<b>Totale compensi nella società che redige il bilancio</b>				<b>1.508.798,39</b>	<b>11.751,65</b>	-	-	<b>21.228,86</b>	<b>20.000,00</b>	<b>1.561.778,90</b>	-	-
<b>Totale compensi da controllate e collegate</b>				-	-	-	-	-	-	-	-	-

<sup>(1)</sup> Di cui euro 10.000,00 come compenso di Consigliere di Amministrazione.

<sup>(2)</sup> Di cui euro 10.000,00 come compenso di Consigliere di Amministrazione.

<sup>(3)</sup> Compenso di Consigliere di Amministrazione in carica sino al 06.10.2015

<sup>(4)</sup> Di cui: euro 1.225,83 come compenso per il Comitato Controllo e Rischi ed euro 1.225,83 per il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, in carica sino al 06.10.2015

<sup>(5)</sup> Di cui: euro 1.600,00 come compenso per il Comitato Controllo e Rischi ed euro 1.600,00 per il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

- <sup>(6)</sup> Di cui: euro 2.500,00 come compenso di *Lead Independent Director*, euro 1.800,00 come compenso per il Comitato Controllo e Rischi ed euro 1.800,00 per il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.
- <sup>(7)</sup> Include: *Fringe Benefit* auto calcolato come previsto fiscalmente, Polizza vita integrativa Dirigenti e Polizza Infortuni Dirigenti, calcolate in proporzione alla retribuzione annua lorda percepita.
- <sup>(8)</sup> Di cui euro 20.000,00 come compenso del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

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 detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(15)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	N. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegn.	Data di assegn.	Prezzo di merc. az. sottostanti all'assegn. delle opzioni	N. opzioni	Fair value
Dirigenti con responsabilità strategiche	3	24 settembre 2010	160.000	0,613	05/2013 12/2017							160.000	-
Dirigenti con responsabilità strategiche	0	12 maggio 2011	50.000	0,512	05/2013 12/2017							0	-
<b>Totale</b>			<b>210.000</b>									<b>160.000</b>	-

**Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo

Cognome e nome	Carica	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2014	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2015
Stefanel Giuseppe	Presidente e A.D.	Indiretto Azioni ordinarie	Stefanel S.p.A.	48.080.929 <sup>(1)</sup>			48.080.929 <sup>(1)</sup>
		Indiretto Azioni di risparmio	Stefanel S.p.A.	377 <sup>(2)</sup>			377 <sup>(2)</sup>
		Totale		48.081.306			48.081.306

<sup>(1)</sup>La partecipazione indiretta è detenuta come segue:

- n. 17.183.327 azioni a mezzo società controllata Finpiave S.p.A.
- n. 24.691.602 azioni a mezzo società controllata Co.Ge.I. S.r.l.;
- n. 5.928.000 azioni a mezzo società controllata Elca S.r.l.;
- n. 278.000 azioni a mezzo coniuge Tiziana Prevedello (di cui n. 78.000 detenute dal coniuge in modo indiretto tramite società controllata).

<sup>(2)</sup>La partecipazione indiretta è detenuta come segue:

- n. 377 azioni a mezzo società controllata Finpiave S.p.A.

Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche

Nessuno dei dirigenti con responsabilità strategiche in carica nel 2015 ha detenuto – e non detiene attualmente – azioni Stefanel.

\*\*\*\*\*

Ponte di Piave, 29 aprile 2016

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Giuseppe Stefanel