

STEFANEL

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

Assemblea Ordinaria degli Azionisti
27 aprile 2018 - 1^a convocazione
30 aprile 2018 - 2^a convocazione

Punto 4 all'ordine del giorno

19 marzo 2018

INTRODUZIONE

Signori Azionisti,

la Relazione sulla Remunerazione (anche "Relazione") di seguito riportata è stata approvata in data 19 marzo 2018 dal Consiglio di Amministrazione di Stefanel S.p.A. (nel seguito anche la "Società"), su proposta del Comitato per le Nomine e 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 della Società per l'esercizio 2018 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 2017 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 presso la sede sociale, sul sito internet www.stefanel.com, sezione *Investor Relations/Assemblee*, sul sito internet di Borsa Italiana S.p.A. www.borsaitaliana.it, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" all'indirizzo www.emarketstorage.com, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2017.

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, 19 marzo 2018

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 (ove nominato) 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/o medio-lungo periodo - nel caso di *stock option* ovvero nel caso di retribuzione premiale legata a specifici obiettivi di medio termine (3-5 anni);
 - (iii) un'eventuale indennità forfetaria preventivamente determinata in caso di interruzione anticipata del rapporto non supportata da giusta causa e/o giustificato motivo.
- la componente fissa annuale, la retribuzione variabile di breve periodo (MBO) e l'eventuale retribuzione premiale nel medio termine 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 e a quella premiale 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 la Remunerazione, 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 eventualmente nominato in qualità di *Lead Independent Director*;
- il Consiglio di Amministrazione, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, ove costituito, e sentito il Collegio Sindacale, determina l'ulteriore remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, in relazione agli incarichi e alle deleghe agli stessi attribuiti, anche ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, del codice civile e dello statuto sociale.

Si precisa che dal 2012 fino alla nomina del Consiglio di Amministrazione del 29 giugno 2017, al fine di semplificare la struttura di *governance* societaria, il Consiglio non ha ritenuto necessario costituire il Comitato per Nomine e il Comitato per la Remunerazione, 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 Amministrazione avvenuta con l'Assemblea del 21 dicembre 2017, composto da nove amministratori di cui quattro indipendenti, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno istituire un Comitato per le Nomine e la Remunerazione, costituito da due amministratori indipendenti (Stefania Saviolo e Michaela Castelli) e da un amministratore non esecutivo (Stefano Romanengo). La presente Politica per la Remunerazione è stata quindi approvata preventivamente dal suddetto Comitato per le Nomine e la Remunerazione e proposta al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

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

La Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definita dall'Amministratore Delegato congiuntamente con il Consigliere di Amministrazione non esecutivo e non indipendente Stefano Visalli, 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. *infra* 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 il compenso del Responsabile della funzione di *Internal Audit*.

Al Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono state attribuite le funzioni di natura propositiva e consultiva in materia previste dagli articoli 5 e 6 del 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 ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti (vale a dire "Korn Ferry").

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.

Si precisa che, nel corso del 2017, a seguito di quanto stabilito nell'accordo di ristrutturazione sottoscritto ex art. 182-bis L.F. e negli inerenti ulteriori accordi sottoscritti, tutti gli Amministratori nominati in data 29 giugno 2017 e i Sindaci nominati il 20 giugno 2016 hanno rassegnato le proprie dimissioni con effetto dal 21 dicembre 2017, data nella quale l'Assemblea ordinaria degli Azionisti ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione e il nuovo Collegio Sindacale.

Come previsto dallo statuto sociale (art. 16), sia l'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 29 giugno 2017 che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 21 dicembre 2017, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, hanno deliberato un importo complessivo lordo annuo per la remunerazione del Consiglio attribuendo al Consiglio stesso il compito di ripartirlo tra i suoi componenti.

Le stesse Assemblee, inoltre, hanno 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, sia a seguito della prima che della seconda Assemblea sopra citate, 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 dei Comitati;
- un ulteriore compenso fisso per il *Lead Independent Director* (solo per quanto riguarda il Consiglio nominato il 29 giugno 2017; il Consiglio nominato il 21 dicembre 2017 non ha nominato un *Lead Independent Director*, non ricorrendo i casi previsti dal Codice di Autodisciplina per l'eventuale nomina).

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, come sopra indicato, in entrambi i casi ha attribuito un ulteriore compenso fisso per la carica agli Amministratori Delegati, 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 relativa all'esercizio 2017 non prevedeva la sottoscrizione con gli Amministratori di accordi che regolassero *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. In occasione della nomina del nuovo Amministratore Delegato Cristiano Portas, a decorrere dal 17 gennaio 2018, è stata prevista un'indennità forfetaria a favore dello stesso in caso di cessazione anticipata del rapporto per volontà della stessa azienda e in assenza di "giusta causa", indennità definita in modo tale che il suo ammontare complessivo, da determinarsi sulla base di criteri prestabiliti, in ogni caso non supererà l'importo massimo di un milione di euro. Non sono stati previsti accordi di tale tipologia per gli altri Amministratori nominati con l'Assemblea del 21 dicembre 2017.

Non sono previste per l'Amministratore Delegato Cristiano Portas (che rappresenta l'unico Amministratore esecutivo della Società) 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, in quanto la corresponsione della componente variabile si basa su dati oggettivi come l'eventuale cessione a terzi della partecipazione nella Società da parte del socio di riferimento o l'eventuale cessione dell'azienda.

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 a favore degli Amministratori, con l'eccezione dell'Amministratore Delegato Cristiano Portas per il quale sono state previste polizze vita, infortuni e sanitaria.

Non sono previsti benefici non monetari in favore degli Amministratori.

Tale Politica per la Remunerazione degli Amministratori, con l'eccezione della previsione dell'indennità forfetaria a favore dell'Amministratore Delegato sopra indicata, 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.

Nel 2017 non è stato nominato alcun direttore generale.

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, dall'Amministratore Delegato congiuntamente con un altro Consigliere di Amministrazione non esecutivo e non indipendente, in collaborazione con la 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. A partire dall'anno 2018 è previsto un piano di incentivo su base annuale per i Dirigenti con responsabilità strategiche. Esso ha un peso inferiore allo stipendio base ma proporzionalmente crescente nel triennio.

Gli indicatori economici principali che permettono di valutare le *performance* aziendali al fine di individuare il compenso variabile dei Dirigenti con responsabilità strategiche assegnatari sono: (i) EBITDA sia a livello di Gruppo che della *Business Division*, con peso doppio rispetto agli altri indicatori; (ii) *Net Sales*; (ii) *Gross Margin*; le soglie dei suddetti indicatori sono in corso di definizione e saranno sostanzialmente in linea con il Piano industriale approvato. L'incentivo viene erogato, successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento, solo al superamento di una soglia minima dell'indicatore e, al superamento della stessa, gli importi spettanti potranno variare in misura proporzionale al risultato raggiunto sino ad un massimo del 120% del valore dell'incentivo al raggiungimento della soglia massima definita.

Oltre a quanto sopra, verranno stabiliti per ogni Dirigente con responsabilità strategiche dei *target* individuali.

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 consolidato, nel corso dello stesso esercizio di approvazione, e quindi sulla base di dati certi e verificati.

Non si ravvisa, allo stato attuale, l'esigenza di differire la corresponsione di tali *bonus* rispetto al termine di maturazione del diritto a percepirlo, sia per il suo ammontare, percentualmente contenuto rispetto alla retribuzione fissa, sia perché esso si inserisce in un sistema già sfidante; inoltre, il principale obiettivo dei dirigenti con responsabilità strategiche (EBITDA), è un *target* che tutti i soggetti sopraindicati concorrono a conseguire, senza che il singolo soggetto possa influire in modo esclusivo su tale conseguimento.

Allo stato attuale, come detto, non si ravvisa nemmeno l'opportunità di prevedere criteri per determinare le condizioni per la restituzione del *bonus*, qualora risulti che esso è stato determinato sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausole di *claw-back*). Ciò in quanto, la loro introduzione

nei contratti di lavoro dei *top managers* in questione, oltre a porre una serie di problemi interpretativi e applicativi, non offrirebbe uno strumento per il recupero delle somme in questione più efficace rispetto ai rimedi messi a disposizione dall'ordinamento vigente in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

Altri incentivi

La società può valutare ulteriori strumenti di incentivazione di medio-lungo periodo parametrati alla creazione di valore a livello di Gruppo, così come premi straordinari al ricorrere di specifici presupposti.

Stock option

Ai Dirigenti con Responsabilità strategiche erano 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.

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 nella sezione *Investor Relations/Altri documenti*.

Ad oggi non sono stati approvati nuovi piani di *stock option*.

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, fatte salve quelle contrattualmente previste dal Contratto Collettivo di Riferimento o altri accordi individuali stabiliti in fase di uscita del Dirigente con Responsabilità Strategiche.

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; inoltre, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari percepisce una remunerazione fissa annuale, aggiuntiva rispetto alla sua retribuzione annua, 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 2017 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 2017 agli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche. I compensi corrisposti nel 2017 sono coerenti con la politica della Società in materia di remunerazione approvata per l'esercizio stesso. Come previsto nelle disposizioni regolamentari, sono indicati gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti.

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 2017 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.

Per quanto riguarda l'ammontare dei compensi degli Amministratori per l'esercizio 2017, a seguito delle nomine del Consiglio di Amministrazione avvenute in data 29 giugno 2017 e 21 dicembre 2017, si distinguono tre tipologie di compensi:

- 1) dall'1 gennaio 2017 fino al 29 giugno 2017 (per il Consiglio in carica dal 29 aprile 2014);
- 2) dal 29 giugno 2017 fino al 21 dicembre 2017 (per il Consiglio in carica dal 29 giugno 2017);
- 3) dal 21 dicembre 2017 al 31 dicembre 2017 (per il Consiglio in carica dal 21 dicembre 2017).

Di seguito vengono pertanto riepilogati i rispettivi compensi attribuiti.

L'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2014 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione (composto da 7 membri) 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 Giuseppe Stefanel, un compenso lordo annuo di euro 600.000,00, oltre al rimborso delle spese sostenute;
- all'Amministratore Delegato 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.

L'Assemblea ordinaria del 29 giugno 2017 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione (composto da 6 membri) un compenso complessivo lordo annuo pari a euro 72.500,00, 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 60.000,00, tenuto conto della rinuncia al compenso da parte del Consigliere Stefano Visalli, in parti uguali tra gli altri cinque membri del Consiglio di Amministrazione (euro 12.000,00 ciascuno);
- quanto a euro 5.000,00, al Comitato Controllo e Rischi, di cui euro 3.000,00 al Presidente del Comitato ed euro 2.000,00 all'altro membro;
- quanto a euro 5.000,00, al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, di cui euro 3.000,00 al Coordinatore del Comitato ed euro 2.000,00 all'altro membro;
- quanto a euro 2.500,00, al *Lead Independent Director*.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sempre in data 29 giugno 2017, 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 Giuseppe Stefanel, un compenso lordo annuo di euro 600.000,00, oltre al rimborso delle spese sostenute.

L'Assemblea ordinaria del 21 dicembre 2017 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione (composto da 9 membri) un compenso complessivo lordo annuo pari a euro 455.000,00, dando mandato al Consiglio stesso di ripartirlo tra i suoi membri, anche in ragione della partecipazione ai vari Comitati. Il Consiglio di Amministrazione, in data 12-17 gennaio 2018, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato di ripartire il suddetto compenso nel modo seguente:

- quanto a euro 260.000,00 al Presidente del Consiglio di Amministrazione Giuseppe Stefanel;
- quanto a euro 150.000,00, tenuto conto della rinuncia al compenso da parte dei Consiglieri Stefano Visalli e Stefano Romanengo e dello specifico compenso attribuito all'Amministratore Delegato Cristiano Portas (di cui *infra*), in parti uguali tra gli altri cinque membri del Consiglio di Amministrazione (euro 30.000,00 ciascuno);
- quanto a euro 15.000,00, al Comitato Controllo e Rischi, di cui euro 5.000,00 a ciascuno dei tre membri;
- quanto a euro 15.000,00, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione, di cui euro 5.000,00 a ciascuno dei tre membri (si precisa che il Consigliere Stefano Romanengo ha rinunciato al compenso);
- quanto a euro 15.000,00, al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, di cui euro 5.000,00 a ciascuno dei tre membri.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, in data 17 gennaio 2018, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di attribuire, ai sensi del 3° comma dell'art. 2389 del codice civile:

- all'Amministratore Delegato dott. Cristiano Portas un compenso lordo annuo di euro 500.000,00, oltre al rimborso delle spese sostenute e *benefit* aziendali, ad un premio variabile e a un'indennità forfetaria in caso cessazione anticipata del rapporto per volontà della stessa azienda e in assenza di "giusta causa".

Con riferimento al Collegio Sindacale, l'Assemblea ordinaria del 20 giugno 2016 ha deliberato di attribuire allo stesso, in sede di nomina, un compenso complessivo lordo annuo - onnicomprensivo anche delle spese - di euro 35.000,00 per ciascuno dei tre esercizi di durata in carica. L'Assemblea ordinaria del 21 dicembre 2017, in sede di nomina del nuovo Collegio Sindacale, ha attribuito allo stesso il medesimo compenso attribuito al precedente Collegio.

Nella **Tabella 2** sono riportate le *stock option* detenute all'inizio dell'esercizio, in forma aggregata, dagli attuali Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari delle opzioni 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 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, era prevista la perdita del diritto di esercitare sia i diritti di opzione non maturati, sia quelli maturati e non ancora esercitati. Si ricorda, come sopra indicato, che il suddetto Piano di *Stock Option* è scaduto al 31.12.2017 e nessuna opzione è stata esercitata, non ricorrendone i presupposti.

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) per alcuni Dirigenti. Per l'esercizio 2017 non sono stati assegnati *bonus* di competenza, ma soltanto dei *bonus una tantum* ad alcuni Dirigenti per il contributo fornito nel processo di ristrutturazione.

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 2017 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 nel 2017	Scadenza carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi non equity		Benefici non monetari ⁽¹⁾	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 e Amministratore Delegato	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approv. Bil. 2019	602.365,59 ⁽²⁾	-	-	-	8.647,30	-	605.747,30	-	-
Achille Mucci	Amministratore Delegato	dal 01/01/2017 al 29/06/2017	29/06/2017	125.000,00 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	125.000,00	-	-
Eleonora Stefanel	Amministratore	dal 01/01/2017 al 21/12/2017	21/12/2017	10.677,40 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	10.677,40	-	-
Roberto Chemello	Amministratore	dal 01/01/2017 al 21/12/2017	21/12/2017	10.677,40 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	10.677,40	-	-
Giuliano Saccardi	Amministratore	dal 01/01/2017 al 31/03/2017	31/03/2017	2.500,00 ⁽²⁾	800,00 ⁽³⁾	-	-	-	-	3.300,00	-	-
Graziano Visentin	Amministratore	dal 01/01/2017 al 21/12/2017	21/12/2017	11.084,05 ⁽²⁾	3.627,51 ⁽³⁾	-	-	-	-	14.711,56	-	-
Marina Manna	Amministratore	dal 01/01/2017 al 21/12/2017	21/12/2017	11.436,90 ⁽²⁾	7.595,09 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	19.031,99	-	-
Stefano Visalli	Amministratore Delegato	dal 31/03/2017 al 31/12/2017	Approv. Bil. 2019	- ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Paola Bonomo	Amministratore	dal 21/12/2017 al 31/12/2017	Approv. Bil. 2019	887,09 ⁽²⁾	147,85 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	1.034,94	-	-
Tito Berna	Amministratore	dal 21/12/2017 al 31/12/2017	Approv. Bil. 2019	887,09 ⁽²⁾	147,85 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	1.034,94	-	-
Michaela Castelli	Amministratore	dal 21/12/2017 al 31/12/2017	Approv. Bil. 2019	854,80 ⁽²⁾	284,93 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	1.139,73	-	-
Leonardo Pagni	Amministratore	dal 21/12/2017 al 31/12/2017	Approv. Bil. 2019	887,09 ⁽²⁾	295,70 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	1.182,79	-	-
Cristiano Portas	Amministratore	dal 21/12/2017 al 31/12/2017	Approv. Bil. 2019	- ⁽⁸⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Stefano Romanenago	Amministratore	dal 21/12/2017 al 31/12/2017	Approv. Bil. 2019	- ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Stefania Saviolo	Amministratore	dal 21/12/2017 al 31/12/2017	Approv. Bil. 2019	854,80 ⁽²⁾	284,93 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	1.139,73	-	-
Totale Organi di amministrazione								8.647,30	-	794.677,78	-	-
Paolo De Mattia	Presidente Coll. Sindacale	dal 01/01/2017 al 21/12/2017	21/12/2017	15.600,00	-	-	-	-	-	15.600,00	-	-
Massimo Da Re	Sindaco Effettivo	dal 01/01/2017 al 21/12/2017	21/12/2017	10.157,00	-	-	-	-	-	10.157,00	-	-
Carmen Pezzuto	Sindaco Effettivo	dal 01/01/2017 al 21/12/2017	21/12/2017	10.157,00	-	-	-	-	-	10.157,00	-	-
Gilberto Comi	Presidente Coll. Sindacale	dal 21/12/2017 al 31/12/2017	Approv. Bil. 2019	470,14	-	-	-	-	-	470,14	-	-
Marina Manna	Sindaco Effettivo	dal 21/12/2017 al 31/12/2017	15/01/2018	- ⁽⁹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Franco Carlo Papa	Sindaco Effettivo	dal 21/12/2017 al 31/12/2017	26/01/2018	- ⁽⁹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale Organi di controllo				36.384,14	-	-	-	-	-	36.384,14	-	-
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n.1)		dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Tempo Indeterminato	130.000,00 ⁽¹⁰⁾	-	-	-	4.520,17	20.000,00 ⁽¹¹⁾	154.520,17	-	-
Totale Dirigenti con Responsabilità Strategiche				130.000,00	-	-	-	4.520,17	20.000,00	154.520,17	-	-
Totale compensi nella società che redige il bilancio				166.384,14	-	-	-	13.167,47	20.000,00	199.551,61	-	-
Totale compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

- ⁽¹⁾ Include: *Fringe Benefit* auto/casa calcolato come previsto fiscalmente, Polizza Vita Integrativa Dirigenti e Polizza Infortuni Dirigenti, calcolate in proporzione alla retribuzione annua lorda percepita
- ⁽²⁾ include compenso come Consigliere di Amministrazione
- ⁽³⁾ include compenso per il Comitato Controllo e Rischi e per il Comitato per le operazioni con Parti Correlate
- ⁽⁴⁾ include compenso per il Comitato Controllo e Rischi, per il Comitato per le operazioni con Parti Correlate e come *Lead Independent Director*
- ⁽⁵⁾ ha rinunciato al compenso
- ⁽⁶⁾ include compenso per il Comitato Controllo e Rischi
- ⁽⁷⁾ include compenso per il Comitato Parti Correlate e per il Comitato per le Nomine e la Remunerazione
- ⁽⁸⁾ attribuito compenso con nomina del 17/01/2018 come Amministratore Delegato
- ⁽⁹⁾ dimissionario a gennaio 2018
- ⁽¹⁰⁾ per l'esercizio 2017, solo il *Chief Financial Officer* è stato identificato come dirigente con responsabilità strategiche
- ⁽¹¹⁾ 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	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(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	2	24 settembre 2010	130.000	0,613	05/2013 12/2017							30.000	-
Dirigenti con responsabilità strategiche	0	12 maggio 2011	0	0,512	05/2013 12/2017							0	-
Totale			130.000									30.000	-

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 31/12/2016	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2017
Stefanel Giuseppe	Presidente del CdA	Indiretto Azioni ordinarie	Stefanel S.p.A.	48.080.929 ⁽¹⁾			48.080.929 ⁽¹⁾
		Indiretto Azioni di risparmio	Stefanel S.p.A.	377 ⁽²⁾			377 ⁽²⁾
		Totale		48.081.306			48.081.306

⁽¹⁾ La partecipazione indiretta è detenuta come segue:

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

⁽²⁾ La partecipazione indiretta è detenuta come segue:

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

Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche

Nessuno dei dirigenti con responsabilità strategiche in carica nel 2017 ha detenuto – e non detiene attualmente – azioni Stefanel.

Ponte di Piave, 19 marzo 2018

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Giuseppe Stefanel